LES JEUNES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

LE TRAVAIL

Québec

87-01914/

Les jeunes et le marché du travail

Les jeunes et le marché du travail

Gilles Guérin

Québec

La publication de cette recherche a été réalisée par le Service de la recherche de la Commission consultative sur le travail.
Directrice : Nicole Lemay

Collaboration particulière à la révision des textes : Marie Jacob, agente de recherche au Service de la recherche de la Commission consultative sur le travail

Édition produite par la Direction générale des publications gouvernementales

Dépôt légal — 1er trimestre 1986
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-551-08888-8

© Gouvernement du Québec

Présentation

La Commission consultative sur le travail a confié le mandat de la réalisation de cette recherche à Monsieur Gilles Guérin, professeur à l'École de Relations industrielles de l'Université de Montréal. Madame Esther Perron a collaboré à cette recherche à titre d'assistante.

Cette recherche présente une analyse statistique de la situation des jeunes Québécois en regard du marché du travail et dresse un bilan des programmes gouvernementaux visant l'intégration des jeunes au marché du travail.

Nicole Lemay
Directrice
Service de la recherche

Table des matières

Introduction 1

Chapitre I
L'analyse statistique de la situation des jeunes Québécois sur le marché du travail entre 1980 et 1984 3

1– La population 3
1.1 Un problème de définition . . . 3
1.2 Une population en décroissance 3
1.3 Un taux de fréquentation scolaire en augmentation 4
2– La population occupée 5
2.1 Une décroissance rapide de l'emploi 6
2.2 Un ratio emploi-population qui a diminué 7
2.3 Tertiarisation de l'économie québécoise 9
2.4 De plus en plus d'emplois à temps partiel 10
3– La population non-occupée 11
3.1 Un fort attachement au marché du travail 11
3.2 Le taux de chômage le plus élevé 13
3.3 Une durée plus réduite des périodes de chômage 14
3.4 Un taux de chômage lié à l'âge et à la scolarité 15
3.5 Un tableau synthèse 16

Chapitre II
Les programmes gouvernementaux visant à mieux intégrer les jeunes Québécois au marché du travail 19

1– Les programmes fédéraux d'aide à l'emploi des jeunes 19
1.1 L'évolution chronologique depuis 1980 19
1.2 L'analyse de la situation actuelle au fédéral 26
2– Les programmes québécois d'aide à l'emploi des jeunes 32
2.1 L'évolution chronologique depuis 1980 32
2.2 L'analyse de la situation actuelle au niveau québécois . . 34
3– Conclusion 41

Chapitre III
Le cadre théorique et institutionnel de l'évaluation des programmes d'aide à l'emploi des jeunes Québécois 43

1– Aspects théoriques de l'évaluation . . 43
1.1 Définition de l'évaluation 43
1.2 Aspects fondamentaux de l'évaluation de programme 44
1.3 Grille d'évaluation construite sur les différents éléments de la performance du programme . . 45
1.4 Le processus d'évaluation 46
2– Mesure de la performance des programmes d'aide à l'emploi 47
2.1 Mesure des avantages nets . . . 47
2.2 Mesure des coûts nets 48
3– Limites de l'évaluation 48
4– Le cadre institutionnel de l'évaluation 50
4.1 Le cadre fédéral 50
4.2 Le cadre québécois 51
5– Évaluations disponibles des programmes d'aide à l'emploi 52
5.1 Les évaluations de programmes fédéraux 52
5.2 Les évaluations de programmes québécois 53

Chapitre IV
Principales constatations et propositions . . . 55

1– Les principaux constats socio-économiques 55
1.1 Les jeunes : le groupe le plus mal intégré au marché du travail 55
1.2 La résorption du chômage des jeunes passe pas la reprise de l'activité économique 56
1.3 L'incidence inégale du chômage sur les jeunes 57
1.4 La politique d'emploi des jeunes 57

1.5 Pour les jeunes, le pire est passé 58
2– Les institutions et mentalités 59
2.1 Les programmes gouvernementaux 59
2.2 L'information 61
2.3 L'évaluation de programme . . 62
2.4 Les autres agents socio-économiques 63
2.5 Les jeunes bénéficiaires de l'aide sociale 65
3– L'action gouvernementale 66
3.1 La formation 66
3.2 L'aide aux jeunes 70
3.3 La création directe d'emplois . 71
3.4 La stimulation de l'emploi . . . 72

Conclusion 77

Annexes 81

A. Fiches-synthèses des programmes fédéraux initiaux 85

B. Fiches-synthèses des programmes fédéraux actuels 97

C. Fiches-synthèses des programmes québécois initiaux 111

D. Fiches-synthèses des programmes québécois actuels 121

E. Fiches-synthèses des évaluations de programmes fédéraux 139

F. Fiches-synthèses des évaluations de programmes québécois 163

Bibliographie 177

Liste des tableaux

Tableau 1.1 Évolution de la population en âge de travailler, selon l'âge Québec, 1980-1984 . . . 3

Tableau 1.2 Évolution de la fréquentation scolaire des jeunes Québec, 1980-1984 . . . 4

Tableau 1.3 Taux de fréquentation scolaire selon l'âge et le sexe Québec, 1983 4

Tableau 1.4 Évolution du PIB et de l'emploi selon l'âge Québec, 1980-1984 . . . 5

Tableau 1.5 Évolution du rapport emploi-population selon certaines caractéristiques Québec, 1976 et 1980-1984 6

Tableau 1.6 Indice de variation relative de l'emploi par rapport à la population, selon certaines caractéristiques Québec, 1980-1984 . . . 7

Tableau 1.7 Évolution du rapport emploi-population selon l'âge et le sexe Québec, 1980-1984 . . . 8

Tableau 1.8 Évolution de l'emploi selon le secteur d'activité Québec, 1980-1984 . . . 9

Tableau 1.9 Évolution de la proportion d'emplois à temps partiel selon l'âge et le sexe Québec, 1980-1984 . . . 10

Tableau 1.10 Évolution du taux d'activité selon l'âge et le sexe, Québec, 1980-1984 . . . 12

Tableau 1.11 Évolution du chômage selon diverses caractéristiques Québec, 1980-1984 . . . 13

Tableau 1.12 Évolution de la durée moyenne du chômage selon diverses caractéristiques Québec, 1980-1984 . . . 15

Tableau 1.13 Taux de chômage des jeunes hors-école selon le niveau de scolarité et l'âge Québec, 1983 16

Tableau 1.14 Distribution des jeunes Québécois selon la fréquentation scolaire et certaines caractéristiques relatives à l'activité économique, 1980-1984 17

Tableau 2.1 Tableau récapitulatif de l'évolution des principaux programmes au fédéral 21

Tableau 2.2 Programmes fédéraux actuels selon leur champ d'application . . 26

Tableau 2.3	Programmes d'Emploi et Immigration Canada selon la proportion de jeunes qui y ont participé en 1983-84 . .	30
Tableau 2.4	Programmes fédéraux actuels selon le budget alloué pour l'année financière 1984-1985 . .	30
Tableau 2.5	Tableau récapitulatif de l'évolution des principaux programmes au Québec	31
Tableau 2.6	Programmes québécois actuels selon leur champ d'application . .	35
Tableau 2.7	Programmes québécois actuels selon le ministère responsable .	39
Tableau 2.8	Programmes québécois actuels selon la clientèle visée	40
Tableau 2.9	Programmes québécois actuels selon le caractère permanent ou temporaire des emplois créés	40
Tableau 2.10	Programmes québécois actuels selon le budget alloué pour l'année financière 1984-1985 . .	41
Figure 3.1	Le processus de gestion par programme	44
Tableau 3.2	Aspects fondamentaux de l'évaluation de programme	45
Figure 3.3	Les composantes d'un programme-type	45
Tableau 3.4	Les quatre principaux champs de l'évaluation	46
Tableau 4.1	Comparaison des coûts de la création d'emplois entre différents programmes 1982-1983	74

Introduction

Le 13 février 1985, le mandat de recherche suivant nous a été confié par la Commission consultative sur le travail :

- Faire le relevé des différents programmes gouvernementaux visant à intégrer les jeunes au marché du travail depuis 1980 ;
- présenter une description sommaire de ces programmes en fonction des critères suivants :
  a) ministère responsable
  b) objectif du programme
  c) conditions d'admission
  d) forme ou modalité d'intégration au marché du travail retenue (ex : stage, etc.)
  e) aide financière
  f) durée
  g) reconnaissance
  h) etc.;
- vérifier si une évaluation de ces programmes existe et en faire une analyse critique ;
- si de telles évaluations n'existent pas, proposer une méthodologie appropriée pour vérifier si les objectifs de chacun des programmes ont été atteints ;
- dégager les programmes qui semblent avoir donné les meilleurs résultats en termes d'intégration des jeunes au marché du travail ;
- faire une brève analyse de ces programmes et, à la lumière de quelques expériences étrangères, formuler des recommandations quant aux différents programmes qui devraient être mis de l'avant pour permettre aux jeunes d'accéder au marché du travail.

Se lancer dans une telle analyse et critique de l'action gouvernementale ne pouvait se faire, à notre avis, sans avoir au préalable bien cerné l'état actuel ainsi que la dynamique de la situation des jeunes sur le marché du travail. Nous avons donc ajouté au mandat une première partie relative à l'analyse statistique de la situation des jeunes Québécois sur le marché du travail entre 1980 et 1984. Cette étude vise à évaluer la gravité du problème auquel les jeunes sont confrontés sur le marché du travail, particulièrement en termes de gains ou pertes d'emplois depuis 1980 et en termes de chômage, toute cette analyse devant évidemment se faire en ayant à l'esprit l'évolution démographique qui, à l'heure actuelle au Québec, prend une singulière importance pour ces classes d'âge.

Une fois ce diagnostic posé, nous pensons que les points 1 et 2 du mandat constituent une seule et même question, soit l'inventaire des programmes gouvernementaux en matière d'aide à l'emploi des jeunes. Selon nous, la réponse complète à cette question, qui constitue la deuxième partie de cette recherche, exige une double distinction dans l'analyse, premièrement selon le palier de gouvernement, fédéral ou québécois qui est responsable de ces programmes, et deuxièmement selon l'état actuel du programme à savoir s'il est encore en vigueur ou non. En effet, le mandat nous demande un relevé des programmes depuis 1980 mais nombre de ces programmes sont aujourd'hui périmés et, pour ne pas embrouiller davantage la présentation déjà fort complexe des programmes gouvernementaux, nous pensons qu'il est nécessaire d'utiliser deux approches, celle de l'évolution chronologique qui replace chaque programme dans son contexte historique et celle de la coupe instantanée qui dresse le tableau de la situation actuelle (printemps 1985).

Les points 3 et 4 du mandat sont également liés et ils font l'objet de la troisième partie de notre étude qui nous conduit dans un autre champ d'étude, celui de la mesure de l'efficacité des programmes gouvernementaux, plus communément appelée « évaluation de programme ». Le point 3 est simple à comprendre, même si la réalisation de l'objectif qu'il représente peut s'avérer plus complexe ; il s'agit de dresser un inventaire des évaluations de programme existantes et de les analyser. Pourtant l'analyse des évaluations de programme du point 3 se confond, à notre avis, avec l'analyse des programmes demandée dans les points 5 et 6 du mandat. Nous avons donc choisi de nous limiter dans cette troisième partie à l'inventaire des évaluations de programme, repoussant ainsi l'analyse proprement dite dans la quatrième partie. L'interprétation du point 4, dans le cadre de cette troisième partie, est plus délicate. De telles évaluations de programme existant manifestement au niveau gouvernemental, faut-il comprendre que l'élaboration d'une méthodologie appropriée, qui est demandée si de telles évaluations n'existent pas, perd de son sens ? Nous avons préféré comprendre qu'il

fallait élaborer au niveau méthodologique même si de telles évaluations existaient. Comment en effet envisager une critique de l'évaluation de programme sans avoir établi au préalable une grille méthodologique qui nous permette de faire ressortir (par comparaison avec la théorie) les forces et les faiblesses des évaluations existantes ? La troisième partie commence donc par une présentation du cadre théorique, complétée par une présentation du cadre institutionnel (ces institutions, particulièrement au niveau fédéral, ayant largement contribué à l'élaboration du cadre théorique), et suivie par un inventaire des principales évaluations complétées par ces institutions.

Enfin, les points 5 et 6 font l'objet de notre quatrième partie qui constitue la phase d'analyse proprement dite, et de formulation de recommandations (ces dernières sont d'ailleurs reprises plus synthétiquement dans la conclusion). Les préalables statistiques, descriptifs, théoriques et institutionnels étant satisfaits, l'analyse vise à dresser un bilan de la situation des jeunes sur le marché du travail d'une part et de l'action gouvernementale à leur égard d'autre part. C'est bien sûr l'analyse statistique qui est à la base de la première partie de ce bilan, mais les nombreuses recherches tant québécoises que canadiennes ou internationales qui ont été publiées sur ce sujet, sont d'un précieux secours. Pour la deuxième partie du bilan, qui se veut tout autant une analyse critique des institutions qu'une analyse critique des actions proprement dites, les outils de base, moins nombreux, sont constitués de documents gouvernementaux, de compte-rendus dans les journaux (notamment le Journal du travail) et d'entrevues (la plupart par téléphone vu leur grand nombre) avec les responsables des programmes gouvernementaux et avec les évaluateurs professionnels de ces programmes.

Étant donné l'ampleur du sujet, il est possible que certaines inexactitudes ou omissions soient décelées dans ce rapport par des lecteurs attentifs ou avertis. La responsabilité de telles imperfections incombe uniquement au responsable principal de cette recherche, même s'il estime avoir fait le maximum pour en limiter le nombre et la portée.

Chapitre I
L'analyse statistique de la situation des jeunes Québécois sur le marché du travail entre 1980 et 1984

Pour mieux situer le rôle et l'efficacité des programmes d'intégration des jeunes Québécois au marché du travail, il est nécessaire de dresser un bref tableau statistique de la situation de ces jeunes sur le marché du travail.

Pour ce faire, nous ferons appel aux principaux indicateurs statistiques mesurant la population, la population occupée et la population en chômage. Ces indicateurs sont définis et mesurés par Statistique Canada dans le cadre de son enquête sur la population active.

1– *La population*

1.1 Un problème de définition

Traditionnellement, les jeunes sont les personnes âgées de 15 à 24 ans. La grande majorité des études et analyses sur les jeunes se réfèrent donc aux deux classes quinquennales d'âge (15 à 19 ans et 20 à 24 ans) lorsqu'elles veulent désigner la population des jeunes. Face à cette tendance, Statistique Canada diffuse de nombreuses désagrégations relatives à cette population spécifique des 15 à 24 ans (qu'elle oppose assez fréquemment à celle de 25 ans et plus). Ce sont ces données que nous utiliserons dans cette première partie de la recherche.

Il faut cependant signaler, qu'au cours des dernières années, l'admissibilité à de nombreux programmes d'intégration des jeunes au marché du travail a été étendue aux 25 à 29 ans. Il s'agit là en effet d'une classe quinquennale où la proportion de personnes en difficulté sur le marché du travail est actuellement importante. Pour être logique, l'analyse statistique de l'univers des jeunes devrait donc être étendue à la catégorie des 25 à 29 ans. Or, il existe très peu de données statistiques spécifiques à cette strate d'âge. Il y donc manifestement là un manque de concordance entre l'analyse statistique de la situation des jeunes qui se cantonne, comme nous devons le faire, aux 15 à 24 ans, et l'étude des programmes d'intégration au marché du travail qui s'adressent (de plus en plus) aux personnes âgées de 15 à 29 ans.

1.2 Une population en décroissance

Un premier élément à prendre en considération pour mieux cerner la situation des jeunes sur le marché du travail est l'importance décroissante qu'occupent, numériquement parlant, les jeunes de 15 à 24 ans dans la société québécoise.

Suite à la chute progressive du taux de fécondité, depuis 1957[1], les naissances au Québec ont atteint un maximum en 1959 (142 383 naissances) et décroissent régulièrement depuis cette date (environ 89 000 naissances en 1984). Il s'ensuit que les cohortes les plus nombreuses (celles des années 1958 et 1959) sont sorties de la population des jeunes à la fin de la période analysée. Comme les cohortes suivantes (de 1960 à 1972) ont des effectifs de moins en moins nombreux, l'importance relative des jeunes dans la population en âge de travailler ne fait que décroître au cours de la période considérée passant de 25,7 % en 1980 à 22,4 % en 1984. Malgré un ralentissement futur (dû à l'arrivée sur le marché du travail des cohortes d'enfants des générations du « baby boom »), cette décroissance se poursuivra dans la deuxième partie de la décennie 80 ramenant l'importance relative des 15-24 ans à un niveau, situé en 1991, entre 13,2 et 13,5 % de la population en âge de travailler (Statistique Canada, 1979).

TABLEAU 1.1

Évolution de la population en âge de travailler, selon l'âge, Québec, 1980-1984

Groupe d'âge	1980 Nb (,000)	1980 %	1981 Nb (,000)	1981 %	1982 Nb (,000)	1982 %	1983 Nb (,000)	1983 %	1984 Nb (,000)	1984 %
15 - 19 ans	627	12,8	608	12,3	581	11,6	548	10,9	515	10,1
20 - 24 ans	628	12,9	633	12,8	631	12,6	629	12,5	624	12,3
25 ans et plus	3626	74,3	3705	74,9	3785	75,7	3862	76,7	3936	77,6
Total	4882	100,0	4945	100,0	4997	100,0	5039	100,0	5075	100,0

Sources : Statistique Canada, catalogues nos 71-529 et 71-001.

Au cours de la période considérée, les jeunes de 15 à 19 ans qui, en 1980, étaient en nombre égal à ceux de 20 à 24 ans, ont régulièrement décrû ; leur importance relative dans la population en âge de travailler est également passée de 12,8 % à 10,1 %. Pour leur part, les jeunes de 20 à 24 ans atteignent un maximum au cours de

1. Le taux de fécondité est passé au Québec de 4,00 en 1957 à 1,65 en 1982, alors que le seuil de renouvellement est de 2,1 enfants par femme.

la période considérée, reflétant le passage dans cette classe des cohortes les plus populeuses du « baby boom » ; leur importance relative dans la population en âge de travailler décroît néanmoins de 12,9 % à 12,3 %. Une analyse de la classe des 25 à 29 ans montrerait par ailleurs que l'importance de cette strate n'a fait qu'augmenter entre 1980 et 1984 et que cette croissance se poursuivra jusque dans les années 1986-87 (Statistique Canada, 1979). Cet élément accentue encore plus l'urgence qu'il y a à mettre à la disposition du public des données spécifiques à la classe des 25-29 ans.

(24 ans). Les pourcentages exacts, pour l'année 1983, sont donnés dans le tableau 1.3, à partir d'une compilation spéciale effectuée par Statistique Canada pour le Ministère d'État à la Jeunesse (1984). Toute analyse statistique doit donc garder à l'esprit le fait important que la population des jeunes est une population très disparate, en transition progressive du milieu scolaire au marché du travail. La sous-population des 15 à 19 ans est encore majoritairement à l'école alors que celle des 20 à 24 ans est, en plus forte majorité encore, sortie de l'école.

TABLEAU 1.2

Évolution de la fréquentation scolaires des jeunes, Québec, 1980-1984

Croupe d'âge	1980		1981		1982		1983		1984	
	Nb (,000)	Taux de fréquentation %	Nb (,000)	Taux de fréquentation %	Nb (,000)	Taux de fréquentation %	Nb (,000)	Taux de fréquentation %	Nb (,000)	Taux de fréquentation %
15-19 ans	321	51,2	325	53,5	323	55,6	308	56,2	295	57,3
20-24 ans	66	10,5	71	11,2	72	11,4	78	12,4	84	13,5
15-24 ans	388	30,9	396	31,9	395	32,6	386	32,8	379	33,3

Sources : Statistique Canada, catalogues nos 71-529 et 71-001.

1.3 Un taux de fréquentation scolaire en augmentation

Même si les effectifs étudiants ont dans l'ensemble diminué (tableau 1.2), les taux de fréquentation scolaire se sont accrus constamment au cours de la période considérée passant de 51,2 % à 57,3 % pour les 15 à 19 ans et de 10,5 % à 13,5 % pour les 20 à 24 ans. Rappelons qu'au cours de la période 1976-1980, ce taux de fréquentation scolaire avait plutôt stagné et même légèrement décrû. De 1980 à 1984, c'est le taux des femmes qui a le plus progressé, allant même jusqu'à dépasser[2] légèrement celui des hommes pour la classe des 15 à 19 ans. Pour la catégorie des 20 à 24 ans, le taux des femmes reste encore inférieur à celui des hommes.

La population des 15 à 24 ans est caractérisée par un taux de fréquentation scolaire très variable, proche de 100 % pour la partie la plus jeune (15 ans) de la population et proche de 0 % pourla partie la plus âgée

TABLEAU 1.3

Taux de fréquentation scolaire selon l'âge et le sexe Québec, 1983

Âge	Hommes %	Femmes %
15 ans	96	nd
16 ans	90	90
17 ans	76	76
18 ans	58	56
19 ans	42	37
20 ans	31	25
21 ans	21	21
22 ans	18	12
23 ans	14	8
24 ans	10	5

Source : Ministère d'État à la Jeunesse (1984), *Un nouveau profil statistique des jeunes au Canada*, Ottawa.

2. En 1984, ce taux s'établissait à 57,5 % pour les jeunes femmes de 15 à 19 ans alors qu'il était de 56,9 % pour les jeunes hommes de la même classe d'âge.

2– *La population occupée*

2.1 Une décroissance rapide de l'emploi

Avec comme toile de fond un PIB, en dollars constants, qui retrouve tout juste en 1983 son niveau de 1980, l'emploi total au Québec a suivi un mouvement parallèle, dégringolant en 1982 et regrimpant à un rythme modéré en 1983 et 1984 avec des hausses de 2,2 % et 3,0 %.

Pourtant durant la même période où l'emploi total progressait péniblement de 1,0 % en 4 ans, l'emploi chez les jeunes de 15 à 24 ans dégringolait de 12,9 % alors qu'il augmentait de 5,5 % dans la population des 25 ans et plus. Sous une forme encore plus imagée, on pourrait dire que 28 000 emplois ont été créés en 4 ans, mais qu'il y a eu 84 000 pertes d'emplois chez les jeunes de 15 à 24 ans et 122 000 créations d'emplois pour les 25 ans et plus. Même là, il faut distinguer entre l'emploi des jeunes de 15 à 19 ans qui a subi une chute de 56 000 emplois (ou -24,3 %) en quatre ans et celui des 20 à 24 ans où cette chute n'a été que de 28 000 emplois (ou -6,7 %) pendant la même période (tableau 1.4).

Ces chiffres sont très révélateurs, mais ils sont trop souvent utilisés sans être redressés pour tenir compte des évolutions différentes des sous-populations. Rappelons en effet que la population des 15 à 19 ans a fortement décrû pendant la période concernée (-17,9 %) alors que celle des 20 à 24 ans a stagné (-0,6 %) et que celle des 25 ans et plus a augmenté (+8,5 %). Ce n'est donc pas tant le nombre de personnes occupées qui constitue le meilleur indicateur de la situation de l'emploi dans ces classes d'âge que le rapport emploi-population (tableau 5). En réflétant la capacité de la société québécoise à fournir des emplois à ses différentes sous-populations en âge de travailler, ce ratio permet une analyse plus réaliste de l'évolution du marché du travail.

TABLEAU 1.4

Évolution du PIB et de l'emploi selon l'âge, Québec, 1980-1984

	1980		1981		1982		1983		1984		Écart 84/80	
	(millions de $ constants)	Variation relative %	(millions de $ constants)	Variation relative %	(millions de $ constants)	Variation relative %	(millions de $ constants)	Variation relative %	(millions de $ constants)	Variation relative %	(millions de $ constants)	Variation relative %
PIB (en millions de dollars constants)	31 139	+0,3	32 044	+2,9	30 493	–4,8	31 173	+2,3	32 997*	+5,9	+1 858	+6,0
	Nb (,000)	Variation relative %	Nb (,000)	Variation relative %	Nb (,000)	Variation relative %	Nb (,000)	Variation relative %	Nb (,000)	Variation relative %	Nb (,000)	Variation relative %
Emploi total	2 694	+2,9	2 726	+1,2	2 584	– 5,2	2 642	+2,2	2 722	+3,0	+ 28	+ 1,0
• 15-19 ans	230	+0,9	221	–3,9	173	–21,7	172	0,0	174	+1,2	– 56	–24,3
• 20-24 ans	420	+1,4	418	–0,5	380	– 9,1	381	+0,3	392	+2,9	– 28	– 6,7
• 25 ans et +	2 044	+3,4	2 087	+2,1	2 032	– 2,6	2 089	+2,8	2 156	+3,2	+112	+ 5,5

Sources : Bureau de la statistique du Québec, catalogue no. 304-201 et Statistique Canada, catalogues nos 71-529 et 71-001.

* Estimation préliminaire

2.2 Un ratio emploi-population qui a diminué

Une première analyse des ratios emploi-population par catégorie d'âge révèle que ce sont les jeunes de 15 à 19 ans qui sont les moins intégrés au marché du travail, avec un rapport emploi-population de 33,9 % en 1984, ce qui est bien compréhensible étant donné leur taux de fréquentation scolaire plus élevé. Viennent ensuite la classe des 55 à 64 ans (40,8 %), celle des 45 à 54 ans (62,2 %), celle des 20 à 24 ans (62,8 %), celle des 25 à 34 ans (68,1 %) et enfin celle des 35 à 44 ans (70,3 %) où le rapport emploi-population est le plus élevé[3].

Plus intéressante est l'analyse de l'évolution de ce ratio entre 1976 et 1984 (tableau 1.5), puisqu'elle permet de discerner l'impact de la crise économique sur les différentes classes d'âge. La variation relative du ratio (en %) mesure la variation de l'emploi relativement à la variation de la population. Positive, elle indique une augmentation plus rapide de l'emploi que de la population (ou une décroissance moins rapide de l'emploi que de la population), ce qui implique qu'une proportion plus élevée de la population a un emploi. Négative, c'est la population qui augmente plus vite que l'emploi (ou qui décroît moins vite que l'emploi) d'où une proportion plus élevée de la population qui est inactive ou en chômage. Les variations relatives des différents ratios sont recalculées dans le tableau 1.6, directement à partir des indices d'emploi et de population afin de montrer l'impact des mouvements fort variables de l'emploi et de la population[4].

TABLEAU 1.5

Évolution du rapport emploi-population selon certaines caractéristiques, Québec, 1976 et 1980-1984

Groupe d'âge	1976	1980	1981	1982	1983	1984	Variation relative 84/80 %	Variation relative 84/76 %
15-24 ans	49,4	51,8	51,5	45,6	47,0	49,7	- 4,1	+ 0,6
25 ans et +	54,7	56,4	56,3	53,7	54,1	54,8	- 2,8	+ 0,2
15-19 ans	34,8	36,7	36,4	29,7	31,3	33,9	- 7,6	- 2,6
20-24 ans	65,6	66,8	66,1	60,3	60,7	62,8	- 6,0	- 4,3
25-34 ans	67,0	69,9	70,4	65,4	66,3	68,1	- 2,6	+ 1,6
35-44 ans	66,6	69,7	70,5	68,0	68,5	70,3	+ 0,9	+ 5,6
45-54 ans	60,7	63,1	63,6	62,4	62,1	62,2	- 1,4	+ 2,5
55-64 ans	46,1	46,7	45,1	42,5	42,9	40,8	-12,6	-11,5
Hommes 15-24 ans	52,8	55,2	54,5	46,8	47,9	52,0	- 5,8	- 1,5
Femmes 15-24 ans	46,0	48,3	48,5	44,4	46,1	47,4	- 1,9	+ 3,0
Ontario 15-24 ans	56,8	61,1	61,9	57,5	57,2	60,1	- 1,6	+ 5,8
Canada 15-24 ans	54,5	58,3	58,8	53,4	52,9	54,8	- 6,0	+ 0,6
Total Québec	53,3	55,2	55,1	51,7	52,4	53,6	- 2,9	+ 0,6

Sources : Statistique Canada, catalogue nos 71-529 et 71-001, et calculs de l'auteur.

3. Si tous les ratios emploi-population étaient calculés sur une base décennale, les jeunes de 15 à 24 ans se classeraient seconds (49,7 %) après la classe des 55-64 ans (40,3 %) mais avant celle des 45-54 ans (62,2 %). Remarquons également que le « jeu des chiffres » est tel que la variation relative du ratio emploi-population de la classe des 15 à 24 ans (-4,1 % entre 1980 et 1984) est inférieure aux variations relatives des deux sous-classes qui la composent (soit -7,6 % pour les jeunes de 15 à 19 ans et -6,0 % pour ceux de 20 à 24 ans).

4. Les écarts entre les valeurs figurant dans les tableaux 5 et 6 concernant la variation du ratio emploi-population entre 1980 et 1984, sont dus aux erreurs d'arrondissement sur la première décimale.

Si l'on compare les jeunes de 15 à 24 ans aux 25 ans et plus, la situation n'est pas très nette, car une décroissance importante affecte les deux groupes (-4,1 % pour les jeunes et -2,8 % pour les 25 ans et plus). Pourtant, il faut déjà noter une différence substantielle à savoir que chez les jeunes de 15 à 24 ans, c'est l'emploi qui a décrû plus vite que la population, alors que chez les 25 ans et plus, c'est l'emploi qui a crû moins vite que la population. Ainsi, dans le premier cas, il y a eu diminution de 12,9 % des emplois (-84 000 emplois) alors que la population diminuait de 9,2 % (-116 000 personnes). Dans le deuxième cas, l'emploi a augmenté de 5,5 % (+112 000 emplois) alors que la population augmentait de 8,5 % (+310 000 personnes) (tableau 1.6).

Une analyse plus détaillée par groupe d'âge montre que la classe des 55 à 64 ans a été la plus affectée par la crise économique (-12,6 %), puis la classe des 15 à 24 ans (-4,1 %), la classe des 25 à 34 ans (-2,6 %), la classe des 45 à 54 ans (-1,4 %) et enfin la classe des 35 à 44 ans (+0,9 %). Pourtant ces cinq variations relatives du ratio emploi-population cachent elles aussi des mouvements forts disparates de l'emploi et de la population.

TABLEAU 1.6

Indice de variation relative de l'emploi par rapport à la population, selon certaines caractéristiques Québec, 1980-1984

Groupe d'âge	Indice d'emploi en 1984 (1980=100)	Variation relative 84/80 %	Indice de population en 1984 (1980=100)	Variation relative 84/80 %	Indice relatif en 1984 (1980=100)	Variation relative 84/80 %
15 - 24 ans	87,1	-12,9	90,8	- 9,2	95,9	- 4,1
25 ans et +	105,5	+ 5,5	108,5	+ 8,5	97,2	- 2,8
15 - 19 ans	75,7	-24,3	82,1	-17,9	92,2	- 7,8
20 - 24 ans	93,3	- 6,7	99,4	- 0,6	93,9	- 6,1
25 - 34 ans	103,6	+ 3,6	106,3	+ 6,3	97,5	- 2,5
35 - 44 ans	117,8	+17,8	116,7	+16,7	100,9	+ 0,9
45 - 54 ans	98,1	- 1,9	99,6	- 0,4	98,5	- 1,5
55 - 64 ans	94,9	- 5,1	109,0	+ 9,0	87,1	-12,9
Hommes 15 - 24 ans	85,7	-14,3	91,1	- 8,9	94,1	- 5,9
Femmes 15 - 24 ans	89,0	-11,0	90,4	- 9,6	98,5	- 1,5
Ontario 15 - 24 ans	95,8	- 4,2	97,3	- 2,7	98,5	- 1,5
Canada 15 - 24 ans	89,3	-10,7	95,1	- 4,9	93,9	- 6,1
Total Québec	101,0	+ 1,0	103,9	+ 3,9	97,2	- 2,8

Sources : Statistique Canada, catalogues nos 71-529 et 71-001, et calculs de l'auteur.

55 à 64 ans : la variation négative du ratio (-12,6 %) résulte d'une population qui augmente (+9 %) et d'un emploi qui diminue (-5,1 %)

15 à 24 ans : la variation négative du ratio (-4,1 %) résulte d'une population qui diminue (-9,2 %) et d'un emploi qui diminue encore plus (-12,9 %)

25 à 34 ans : la variation négative du ratio (-2,6 %) résulte d'une population qui augmente (+6,3 %) et d'un emploi qui augmente moins vite (+3,6 %)

45 à 54 ans : la variation négative du ratio (-1,4 %) résulte d'une population stagnante (-0,4 %) et d'un emploi qui regresse légèrement (-1,9 %)

35 à 44 ans : la variation positive du ratio (+0,9 %) résulte d'une population qui augmente beaucoup (+16,7 %) et d'un emploi qui augmente encore plus (+17,8 %)

Pour compléter cette analyse de la variation du ratio emploi-population, il est intéressant de désagréger les chiffres présentés précédemment en fonction du sexe (tableau 1.7). Mentionnons en premier lieu que les rapports emploi-population pour les femmes sont toujours inférieurs à ceux des hommes et que l'écart qu'il y a entre les deux va en augmentant avec la classe d'âge. Faible pour les jeunes de 15 à 24 ans (47,4 % contre 52,0 %), il augmente progressivement pour devenir très important dans la classe des 55 à 64 ans (59,9 % contre 23,7 %). Entre 1980 et 1984, il faut cependant noter une détérioration moins prononcée du ratio emploi-population chez les femmes (chez les plus jeunes de 15 à 24 ans et les plus âgées de 55 à 64 ans) et même l'amélioration substantielle de ce ratio dans les classes intermédiaires, notamment dans la classe médiane des 35 à 44 ans dont le ratio passe de 50,6 % en 1980 à 56,1 % en 1984 (amélioration relative de +10,9 %).

Par ailleurs, la détérioration du rapport emploi-population a été plus forte (-4,1 %) pour les jeunes Québécois de 15 à 24 ans que pour les jeunes Ontariens (-1,5 %) du même âge[5]. Ces derniers sont d'ailleurs beaucoup mieux intégrés au marché du travail puisque 60,1 % d'entre eux ont un emploi alors que seulement 49,7 % des jeunes Québécois sont dans la même situation. Il est à noter qu'à l'exception des provinces maritimes, il s'agit de la proportion la plus faible relevée au Canada. Le Québec est pourtant, de toutes les provinces canadiennes, celle qui a vu sa population de jeunes de 15 à 24 ans chuter le plus fortement (-9,2 %) au cours de la période considérée. C'est aussi celle, comme l'indiquent Allen, Desnoyers et Boileau, qui a offert, depuis la fin de 1982, la performance économique la plus inattendue :

TABLEAU 1.7

Évolution du rapport emploi-population selon l'âge et le sexe, Québec, 1980-1984

Groupe d'âge	Hommes		Femmes		Total	
	Rapport Emploi-population en 1984	Variation relative 84/80 %	Rapport Emploi-population en 1984	Variation relative 84/80 %	Rapport Emploi-population en 1984	Variation relative 84/80 %
15 - 24 ans	52,0	- 5,8	47,4	- 1,9	49,7	- 4,1
25 - 34 ans	79,9	- 7,4	56,4	- 5,0	68,1	- 2,6
35 - 44 ans	84,7	- 4,7	56,1	+10,9	70,3	+ 0,9
45 - 54 ans	81,0	- 4,9	44,0	+ 5,3	62,2	- 1,4
55 - 64 ans	59,9	-14,7	23,7	- 8,1	40,8	-12,6

Sources : Statistique Canada, catalogues nos 71-529 et 71-001, et calculs de l'auteur.

5. La détérioration du rapport emploi-population des jeunes Québécois de 15 à 24 ans est néanmoins moindre que celle observée dans l'ensemble du pays pour cette catégorie d'âge (-6,1 %).

« Alors que la récession avait souligné de façon dramatique la vulnérabilité de l'économie québécoise, celle-ci a rebondi beaucoup plus rapidement et vigoureusement que prévu, dépassant même de loin le rythme de progression de l'ensemble du pays. » (Allen, Desnoyers et Boileau, 1984, p. 1)

2.3 Tertiarisation de l'économie québécoise

Après la variation quantitative de l'emploi des jeunes, il serait intéressant d'analyser la variation qualitative de cet emploi. Par exemple, quelles sont les activités économiques au Québec qui ont enregistré la plus forte diminution de l'emploi des jeunes ? Quelles sont celles où cet emploi s'est le mieux maintenu ? Faute de désagrégations suffisantes au niveau provincial (par activité économique et par classe d'âge), de telles analyses sont impossibles à partir des statistiques officielles de Statistique Canada. On ne peut donc que conjecturer en supposant que les plus fortes baisses se sont produites chez les jeunes comme dans l'ensemble de la population occupée, c'est-à-dire principalement dans les industries manufacturières qui, aux prises avec une concurrence accrue et des changements technologiques importants (Luce, 1983 ; Journal du travail, mai 1984), ont dû procéder à des mises à pied massives pour retrouver une productivité plus élevée. Malgré une reprise indéniable depuis 1983, l'emploi dans ce secteur reste, en 1984, déficitaire de 59 000 emplois (-9,5 %) par rapport à ce qu'il était en 1980 (tableau 1.8).

« Par contre, le secteur tertiaire a été affecté plus tard et moins durement par le ralentissement économique, au moment où la hausse du chômage et la diminution des revenus ont réduit les dépenses des consommateurs. En conséquence, le secteur tertiaire, intensif en main-d'oeuvre et historiquement fortement créateur d'emplois, a rapidement comblé le retard accumulé au cours de la récession et enregistré pas la suite des gains nets d'emplois par rapport aux niveaux atteints au début de la décennie. Le grand secteur des services socioculturels, commerciaux et personnels, en particulier, s'est avéré le principal pourvoyeur d'emplois depuis le début de la reprise. Ce secteur, qui inclut entre autres les domaines de l'enseignement, des services médicaux et sociaux, des services aux entreprises et l'hébergement-restauration, a créé 26 000 emplois en 1983 et 30 000 emplois en 1984 après avoir perdu 12 000 postes seulement en 1982, la plus faible proportion de tous les secteurs d'activités(...) Ajoutés à la hausse de 39 000 postes dans le secteur du commerce au cours de la même période, ces deux industries auront contribué presqu'à elles seules à ramener l'emploi au Québec tout près des niveaux où il se situait avant la récession » (Allen, Desnoyers et Boileau, 1984, p. 3).

TABLEAU 1.8

Évolution de l'emploi selon le secteur d'activité, Québec, 1980-1984

Secteur d'activité	1980		1981		1982		1983		1984		Écart 84/80	
	Nb (,000)	Variation relative %	Nb (,000)	Variation relative %	Nb (,000)	Variation relative %	Nb (,000)	Variation relative %	Nb (,000)	Variation relative %	Nb (,000)	Variation relative %
Secteur primaire	127	+ 4,1	133	+4,7	120	-9,8	128	+6,7	128	+9,0	+ 1	+ 0,8
Manufactures	619	+ 2,3	593	-4,2	542	-8,6	533	-1,7	560	+5,1	-59	- 9,5
Construction	115	- 6,5	125	+8,7	113	-9,6	116	+2,7	122	+5,2	+ 7	+ 6,1
Transport et Communication	230	- 4,6	230	0,0	218	-5,2	212	-2,8	202	-4,7	-28	-12,2
Commerce	452	+ 2,7	468	+3,5	441	-5,8	457	+3,6	480	+5,0	+28	+ 6,2
Finance	151	+20,8	140	-7,3	134	-4,3	143	+6,7	146	+2,1	- 5	- 3,3
Services	812	+ 4,6	844	+3,9	832	-1,4	858	+3,1	888	+3,5	+76	+ 9,4
Administration publique	187	0,0	195	+4,3	185	-5,1	197	+6,5	196	-0,5	+ 9	+ 4,8
Total	2 694	+ 2,9	2 726	+1,2	2 584	-5,2	2 642	+2,2	2 722	+3,0	+28	+ 1,0

Sources : Statistique Canada, catalogues nos 71-529 et 71-001.

2.4 De plus en plus d'emplois à temps partiel

Si les pertes et créations d'emplois spécifiques aux jeunes Québécois sont impossibles à retracer dans les diverses activités économiques (sauf par compilation spéciale), il est par contre très facile de noter la croissance continue de l'emploi à temps partiel chez les jeunes de 15 à 24 ans. Il y a là incontestablement un phénomène de société qui reflète un goût plus prononcé pour l'emploi à temps partiel, mais avant tout et surtout, un impact important de la crise économique surtout chez les jeunes. En excluant les études comme raison du temps partiel, Statistique Canada évalue à près de 85 % la proportion de jeunes qui travaillaient involontairement à temps partiel en 1984. Parmi les chômeurs, la proportion de ceux qui recherchaient un emploi à temps plein est encore plus forte et atteint 90 % (tableau 1.14).

Traditionnellement, les femmes ont toujours été plus nombreuses dans les emplois à temps partiel. En 1976, déjà 14,4 % d'entre elles occupaient un emploi à temps partiel contre 3,5 % des hommes. Mais le phénomène le plus marquant au cours de la période 1980-84 est sans aucun doute l'explosion du travail à temps partiel dans une population (les jeunes) qui était déjà en 1980, et de loin, la population où la proportion de travailleurs à temps partiel était la plus élevée (tableau 1.9). En 1984, l'emploi à temps partiel représente ainsi 27,6 % de l'emploi total des jeunes, comparativement à 18,3 % en 1980, soit une augmentation relative de 50,8 % en 4 ans. Les jeunes femmes de 15 à 24 ans réunissent les deux tendances (celle des femmes et celle des jeunes) et elles se retrouvent avec une proportion d'emploi à temps partiel de 30,7 % en 1984, en hausse de 54,3 % par rapport à la proportion de 1980. Même les hommes, traditionnellement peu enclins au temps partiel, atteignent, avec la classe des 15 à 24 ans, des proportions de travail à temps partiel jamais vues dans le passé.

TABLEAU 1.9

Évolution de la proportion d'emplois à temps partiel selon l'âge et le sexe, Québec, 1980-1984

Groupe d'âge	Hommes		Femmes		Total	
	Proportion d'emplois à temps partiel en 1984	Variation relative 84/80 %	Proportion d'emplois à temps partiel en 1984	Variation relative 84/80 %	Proportion d'emplois à temps partiel en 1984	Variation relative 84/80 %
15 – 24 ans	24,7	46,2	30,7	54,3	27,6	50,8
25 – 44 ans	2,1	75,0	18,2	7,1	8,8	22,2
45 – 54 ans	1,9	nd	22,7	9,1	9,3	20,8
55 – 64 ans	3,6	24,1	21,6	33,3	9,1	35,8
15 – 64 ans	6,8	38,8	22,4	19,8	13,2	29,4
15 – 24 ans Ontario	29,2	26,4	37,8	19,6	33,3	22,4
15 – 24 ans Canada	26,6	38,1	34,9	27,8	30,7	32,9

Sources : Statistique Canada, catalogues nos 71-529 et 71-001, et calculs de l'auteur.

Non seulement l'emploi des jeunes décroît-il plus vite que la population des jeunes, mais cet emploi englobe de plus en plus de travail à temps partiel (plus d'un emploi sur quatre[6] en 1984). Alors que nous avons vu (tableaux 1.2 et 1.4) que l'emploi des jeunes avait décrû au cours de la période considérée de 12,9 %, c'est en fait une décroissance de 22,8 % qu'il faut attribuer à l'emploi à temps plein puisque l'emploi à temps partiel a progressé pour sa part de 31,1 %. Même en corrigeant ces données pour tenir compte de la diminution de la population des jeunes en âge de travailler (-9.2 %), la diminution relative du ratio emploi-population pour les jeunes atteindrait 15,0 % (-15,0 %) si les seuls emplois à temps plein étaient considérés. Rappelons pour mémoire que cette diminution avait été évaluée à 4,1 % (-4,1 %) pour l'ensemble de l'emploi des jeunes (tableaux 3 et 4). Par comparaison, la diminution de ce ratio emploi-population bien particulier (ne prenant en compte que l'emploi à temps plein) ne serait que de 2,7 % (-2,7 %) pour la c'. sse des 25 à 44 ans.

3– *La population non-occupée*

3.1 Un fort attachement au marché du travail

Cette brève analyse statistique de l'emploi n'est qu'une facette de la situation des jeunes sur le marché du travail. Elle doit être complétée par une étude de la population non occupée, c'est-à-dire les chômeurs et les inactifs.

En effet, les comportements des personnes non occupées peuvent être fort différents ; elles peuvent manifester un attachement fort ou faible vis-à-vis du marché du travail ce qui se traduira par des tensions plus ou moins élevées dans la société québécoise. Ainsi, une catégorie de main-d'oeuvre peut avoir été très durement touchée par la crise, mais si elle vient grossir le rang des inactifs plutôt que celui des chômeurs, elle exprime un attachement assez faible au marché du travail et il est vraisemblable que les programmes gouvernementaux la prendront moins en considération qu'une catégorie de main-d'oeuvre qui se retrouverait presqu'exclusivement dans le groupe des chômeurs. Cet attachement peut se mesurer à travers le taux d'activité, c'est-à-dire la proportion de la population qui a un emploi ou en recherche activement un (chômeurs). Cette mesure sous-estime pourtant l'attachement au marché du travail car de nombreuses personnes voudraient bien travailler, mais ne recherchent pas activement un emploi (Statistique Canada, 1984g). Ces personnes, qui sont en attente d'une réponse ou d'un rappel de l'employeur (depuis plus de 26 semaines) ou qui, découragées, pensent qu'il est impossible de trouver du travail, sont alors, peut-être abusivement, classées avec les inactifs qui ne veulent ou ne peuvent pas travailler. De plus, chez les jeunes de 15 à 24 ans, le fait de fréquenter l'école[7] ne peut être interprété comme un faible attachement au marché du travail. Au contraire, de nombreux jeunes restent à l'école ou retournent à l'école faute de trouver un emploi, mais ils seraient souvent prêts à travailler si une occasion se présentait au bon moment. Pour les jeunes, il est donc plus satisfaisant de considérer le taux d'activité de ceux qui ne fréquentent pas l'école à temps plein (population hors-école) pour évaluer leur attachement au marché du travail.

Ainsi « corrigés » les taux d'activité rapportés au tableau 1.10, montrent très nettement la force de l'attachement des jeunes au marché du travail. Avec un taux de 80.0 % pour la population hors-école, les jeunes de 15 à 24 ans sont plus attachés au marché du travail que toutes les autres classes d'âge[8]. Cette proportion serait certainement encore plus forte si tous ceux qui sont retournés ou restés à l'école faute d'emplois, pouvaient intégrer le marché du travail. Même si ce taux de 80 % reflète un attachement extrêmement fort au marché du travail, il a malgré tout diminué depuis 1980 (-0,9 %) ce qui indique qu'une proportion un peu plus élevée de jeunes vivent en dehors du marché du travail (inactifs). Cette diminution est d'ailleurs surtout due à la population hors-école des 15 à 19 ans (-4,6 %). Cette population est peu scolarisée et elle est déjà, comme nous le verrons, affligée du taux de chômage le plus élevé (tableau 1.11). Une telle situation conduit au mieux au retour à l'école, au pire au découragement et à l'inactivité, avec toutes les conséquences psychologiques et sociales qui en découlent (Demers, 1983).

---

6. Ou un emploi sur sept si l'on exclut les 88 000 jeunes « occupés » qui fréquentent l'école à temps plein et que l'on suppose que tous ces jeunes travaillent à temps partiel.

7. Statistique Canada classe comme inactif l'étudiant qui fréquente l'école et qui ne travaille pas.

8. Certains auteurs (Guindon, 1982 ; Fortin, 1984) expliquent en partie un tel attachement des jeunes au marché du travail par les modifications successives de la loi de l'assurance-chômage, au cours de la décennie 70, qui ont certainement rendu plus attrayante la participation au marché du travail pour des personnes qui autrement seraient demeurées inactives. Selon Fortin (1984), le nombre de jeunes actifs a pu s'en trouver accru de 5 % à partir de 1972.

TABLEAU 1.10

Évolution du taux d'activité selon l'âge et le sexe, Québec, 1980-1984

Groupe d'âge	Hommes		Femmes		Total	
	Taux d'activité 1984	Variation relative 84/80 %	Taux d'activité 1984	Variation relative 84/80 %	Taux d'activité 1984	Variation relative 84/80 %
15 - 19 ans	46,8	- 6,4	40,9	- 5,1	43,9	-5,8
20 - 24 ans	81,1	- 4,0	72,5	+ 0,3	76,9	-1,9
15 - 24 ans	72,5	- 2,4	58,4	+ 1,0	62,0	-0,8
25 - 34 ans	92,0	- 2,4	64,7	10,0	78,2	+2,4
35 - 44 ans	93,2	- 1,1	63,2	16,2	78,1	+5,3
45 - 54 ans	88,3	- 2,5	49,5	+ 6,5	68,6	+0,7
55 - 64 ans	66,3	11,4	26,2	- 4,7	45,1	-9,3
Total	74,7	- 3,0	48,1	+ 6,3	61,5	+0,5
Hors école 15 - 19 ans	74,3	- 5,5	66,4	- 3,9	70,5	-4,6
Hors école 20 - 24 ans	90,6	- 2,3	77,4	+ 1,3	83,9	-0,4
Hors école 15 - 24 ans	85,7	- 2,5	74,1	+ 0,3	80,0	-0,9

Sources : Statistique Canada, catalogues nos 71-529 et 71-001, et calculs de l'auteur.

À l'autre bout du spectre, les plus âgés (de 55 à 64 ans) sont les moins attachés au marché du travail avec un taux d'activité de 45,1 %. Ce sont eux également qui affichent la plus forte décroissance du taux d'activité au cours de la période considérée. Les personnes de cette catégorie, qui a été, rappelons-le, la plus durement touchée par la crise de l'emploi (tableau 1.5) se retirent en plus forte proportion que les jeunes du marché du travail ; les mises à la retraite anticipées, les primes de licenciement plus généreuses, etc... peuvent expliquer un tel comportement.

Enfin, l'analyse doit être quelque peu nuancée si le sexe est pris en considération. Les femmes, malgré leurs taux d'activité inférieurs à ceux des hommes, vérifient beaucoup mieux cette relation décroissante entre le taux d'activité et l'âge. Pourtant leur attachement croissant au marché du travail pendant la période 1980-1984 se traduit par des taux d'activité en augmentation au cours de cette période, surtout dans les classes des 35 à 44 ans, des 25 à 34 ans et des 45 à 54 ans. Les jeunes femmes hors école de 15 à 24 ans, bénéficiant du taux d'activité le plus élevé, ne peuvent plus espérer de tels gains. Chez les hommes, par contre, le taux d'activité des jeunes hors école (85,7 %) est inférieur à celui des classes de 35 à 44 ans (93,2 %), de 25 à 34 ans (92,0 %) et de 45 à 54 ans (88,3 %) La diminution de l'attachement des jeunes hommes au marché du travail (surtout ceux de 15 à 19 ans) est certainement imputable à la crise économique et à ses effets sur le découragement des travailleurs. Chez les femmes, le même effet a dû se faire sentir mais il est masqué par l'importance croissante que celles-ci attachent (particulièrement les femmes de 25 à 44 ans) à leur participation au marché du travail. En un mot, l'impact positif dû aux changements de moeurs compense largement pour les femmes l'impact négatif dû à la crise économique alors que chez les hommes, déjà solidement intégrés au marché du travail, une telle compensation ne joue pas.

En définitive, moins touchés que les travailleurs âgés de 55 à 64 ans par la crise de l'emploi, les jeunes représentent néanmoins un problème politique et social plus important car ils sont beaucoup plus attachés au marché du travail. Avec la crise économique, ces jeunes, souvent moins expérimentés et moins protégés (par les conventions collectives par exemple), se sont ainsi retrouvés dans une plus forte proportion dans l'état de chômeur.

3.2 Le taux de chômage le plus élevé

Avec un taux de chômage de 19,8 % en 1984, les jeunes ont en effet le taux de chômage le plus élevé de toutes les classes d'âge (tableau 1.11). Les travailleurs âgés de 55 à 64 ans, en raison de leur plus faible attachement au marché du travail, ont un taux de chômage relativement réduit (9,6 %) bien qu'ils soient les plus touchés par la perte d'emplois. Quoique le taux de chômage des femmes soit en général plus élevé que celui des hommes, la relation inverse est observée pour les jeunes femmes qui, moins affectées par les pertes d'emplois et tout aussi attachées au marché du travail, se retrouvent au chômage en proportion moindre (18,8 % contre 20,6 %). Signalons enfin que, par rapport aux autres provinces, le taux de chômage des jeunes Québécois est très élevé, supérieur à la moyenne canadienne (17,9 %) ou américaine (Statistique Canada, 1984c ; Statistique Canada, 1984f) et bien plus élevé que celui des jeunes Ontariens (14,9 %).

Si le taux de chômage des jeunes aujourd'hui paraît élevé, n'oublions pas qu'il était déjà de 18,4 % en 1978, seulement 1,4 point de moins que son niveau en 1984. Il a ensuite progressé régulièrement atteignant son apogée en 1982 (23,1 %) et 1983 (22,8 %) au plus fort de la crise économique. Il a légèrement régressé en 1984 (19,8 %)[9]. Quoique le plus élevé, ce n'est pourtant pas le taux de chômage des jeunes qui a progressé le plus au cours de la période considérée ; le taux des 25 ans et plus a en effet subi une augmentation relative de 50,0 % entre 1980 et 1984 alors que celui des jeunes ne progressait que de 15,2 %.

TABLEAU 1.11

Évolution du chômage selon diverses caractéristiques, Québec, 1980-1984

Groupe d'âge	1980		1981		1982		1983		1984	
	N (,000)	Taux de chômage %	N (,000)	Taux de chômage %	N (,000)	Taux de chômage %	N (,000)	Taux de chômage %	N (,000)	Taux de chômage %
15 – 24 ans	135	17,2	135	17,4	166	23,1	164	22,8	139	19,8
25 ans et +	160	7,2	179	7,9	247	10,8	263	11,2	261	10,8
15 – 19 ans	62	21,3	59	21,2	68	28,2	63	27,0	52	22,9
20 – 24 ans	72	14,7	75	15,3	98	20,8	100	20,8	88	18,3
25 – 34 ans	72	8,6	86	9,8	116	13,4	124	13,9	119	13,0
35 – 44 ans	36	6,2	44	7,1	67	10,3	69	10,1	72	10,0
45 – 54 ans	34	7,4	33	7,0	40	8,7	43	9,3	43	9,3
55 – 64 ans	17	6,2	16	6,1	24	8,9	27	9,7	26	9,6
Hommes 15-24 ans	75	17,7	77	18,5	97	25,4	95	25,2	78	20,6
Femmes 15-24 ans	60	16,5	58	16,2	69	20,5	68	20,2	62	18,8
Ontario 15-24 ans										
Canada 15-24 ans	404	13,2	407	13,2	555	18,8	579	19,9	518	17,9
Total Québec	294	9,8	314	10,3	413	13,8	427	13,9	400	12,8

Sources : Statistique Canada, catalogues nos 71-529 et 71-001.

9. Cette tendance semble d'ailleurs se poursuivre puisque le taux de chômage (désaisonnalisé) des jeunes serait, en août 1985, de l'ordre de 17,2 % (estimation de l'auteur à partir des données de Statistique Canada).

Pour les jeunes, ces taux sont conservateurs comme le signale Noreau (1984). N'oublions pas que le taux de chômage des « actifs » qui fréquentent l'école à temps plein est réduit et que le taux de chômage réel de la population hors école est donc beaucoup plus élevé (21,3 % en 1984 contre 19,8 % pour l'ensemble des jeunes actifs). Ensuite, de nombreux jeunes de cette population sont classés comme inactifs alors qu'ils sont prêts à travailler (mais ne recherchent pas activement d'emploi) soit parce qu'ils sont en disponibilité et s'attendent (depuis plus de 26 semaines) à être rappelés ou à recevoir une réponse d'un employeur, soit parce qu'ils pensent qu'ils ne trouveront pas d'emploi (jeunes découragés). L'inclusion de ces personnes dans la catégorie des chômeurs porterait le taux « réel » du chômage des jeunes hors école, en 1984, à 24,1 %[10]. Un tel taux est certes élevé, mais il est moindre que le taux de 32,9 % calculé par Fortin (1984) selon une méthode similaire pour la semaine de 5 au 11 décembre 1982 et que le taux de 35 % avancé par Noreau (1984). Ceci traduirait donc une certaine amélioration de la situation des jeunes entre 1982 et 1984. Pourtant, il ne faut pas oublier le chômage à temps partiel des 63000 jeunes qui travaillaient involontairement à temps partiel en 1984. Il s'agit là d'un fait important dont la mesure officielle ne tient pas compte.

Si l'on revient au taux de chômage officiel, il faut noter que l'affirmation selon laquelle « presque 50 % des chômeurs sont des jeunes » n'est plus vraie. La proportion des jeunes par rapport à l'ensemble des chômeurs a progressivement baissé, passant de 45,8 % en 1980 à 34,8 % en 1984. Les taux de chômage du tableau 1.11 rendent mal cette réalité car ils rapportent le nombre de chômeurs à une population active variable (qui a diminué pour les jeunes passant de 26,3 % de l'ensemble en 1980 à 22,6 % en 1984). Ainsi, pour les jeunes, le chômage a augmenté 14,6 % plus vite que la population active[11] entre 1980 et 1984. Mais, pour le groupe des 25 ans et plus, cette augmentation du chômage a été 48,7 % plus rapide que celle de la population active, ce qui représente un rythme d'augmentation 3,3 fois plus rapide. De tels chiffres doivent être pondérés en fonction du chômage « masqué » décrit au paragraphe précédent. Ils indiquent néanmoins que le chômage est en train de se généraliser à l'ensemble de la population des travailleurs même si les jeunes sont encore plus touchés qu'ils ne le devraient par rapport à leur importance relative dans la population.

3.3 Une durée plus réduite des périodes de chômage

La durée moyenne du chômage des jeunes[12] est moindre que celle des autres catégories d'âge. Avec une moyenne de 19,2 semaines en 1984, les jeunes sont donc affectés moins longtemps par le chômage que leurs aînés dont les durées moyennes sont de 26,3 semaines pour la classe des 25 à 44 ans et 30,4 semaines pour celle des 45 ans et plus. Plus nombreux à être en chômage, mais le restant pour des durées moindres, les jeunes sont toutefois plus souvent en chômage. L'impact du chômage dans le cas des jeunes semblerait moins grave, mais est-ce moins grave de tomber en chômage moins longtemps et plus fréquemment ou plus longtemps et moins fréquemment ? Si la comparaison se fait non plus par rapport aux autres classes d'âge mais par rapport aux jeunes des autres provinces, la situation est nettement défavorable aux jeunes Québécois qui, en moyenne, sont non seulement en chômage dans une proportion plus grande que les jeunes Canadiens, comme nous l'avons vu précédemment, mais aussi pour une durée plus élevée (19,2 semaines contre 14,2 semaines en Ontario et 16,8 semaines au Canada).

10. Voir le tableau 14 pour toutes les données nécessaires au calcul de ce taux.

11. L'indice de variation relative du nombre de chômeurs par rapport à la population active vaut 114,6.

12. Dans l'enquête sur la population active, la durée moyenne du chômage est mesurée par la question « depuis combien de temps êtes-vous en chômage ». Dans l'enquête sur l'activité mensuelle, celle-ci est mesurée par la question « combien a duré votre chômage ». Les résultats obtenus à partir de la première mesure sont présentés au tableau 12. La durée obtenue au moyen de la seconde mesure est habituellement moins élevée car cette mesure tient compte des périodes de chômage inférieures à 1 mois qui peuvent ne pas être relevées dans l'enquête sur la population active.

Comme le taux de chômage, la durée moyenne du chômage a beaucoup augmenté en 1982-1983, puis elle a légèrement régressé en 1984. Pendant la période 1980-1984, cette durée de chômage a également moins progressé pour les jeunes (28,9 %) que pour les 25 à 44 ans (46,1 %) ou pour les 45 ans et plus (53,5 %).

3.4 Un taux de chômage lié à l'âge et à la scolarité

Enfin, une relation significative lie le chômage, l'âge et la scolarité. Plus l'âge augmente, plus le taux de chômage diminue. Cette relation a déjà été observée (tableau 1.11) lors de la comparaison des données relatives aux classes d'âge de 15 à 19 ans et de 20 à 24 ans. Elle peut être mieux mise en valeur si le taux de chômage est présenté en ventilant chaque catégorie d'âge (tableau 1.13). Pour un taux de chômage moyen de 24,2 % (population hors école seulement) en 1983, la distribution des taux de chômage est très dispersée allant de 49,7 % pour la classe de 16 ans à 18,2 % pour celle des 24 ans.

TABLEAU 1.12

Évolution de la durée moyenne du chômage selon les diverses catégories, Québec, 1980-1984

Groupe d'âge	1980		1981		1982		1983		1984		Écart 84/80	
	Nb (semaines)	Variation relative %	Nb (semaines)	Variation relative %	Nb (semaines)	Variation relative %	Nb (semaines)	Variation relative %	Nb (semaines)	Variation relative %	Nb (semaines)	Variation relative %
15-24 ans	14,9	+3,5	16,1	+8,1	19,0	+18,0	20,4	+ 7,4	19,2	- 5,9	4,3	+28,9
25-44 ans	18,0	+5,9	19,1	+6,1	21,6	+13,1	27,3	+26,4	26,3	- 3,7	8,3	+46,1
45 ans et +	19,8	+4,8	21,5	+8,6	23,8	+10,7	30,7	+29,0	30,4	- 1,0	10,6	+53,5
Ontario 15-24 ans	11,5	+1,8	12,0	+4,3	13,5	+12,5	17,1	+26,7	14,2	-17,0	2,7	+23,5
Canada 15-24 ans	12,4	-1,6	13,0	+4,8	15,4	+18,5	18,4	+19,5	16,8	- 8,7	4,4	+35,5
Total Québec	16,9	+5,0	18,2	+7,7	20,9	+14,8	29,2	+39,7	24,5	-16,1	7,6	+45,0

Sources : Statistique Canada, catalogues nos 71-529 et 71-001.

Pourtant, ce n'est pas tant l'âge en soi que la scolarité qui semble être le facteur explicatif important puisqu'une dispersion tout aussi étendue se retrouve entre le taux de chômage des moins scolarisés (37,5 % pour ceux qui ont 8 années ou moins de scolarité) et le taux de chômage des plus scolarisés (14,1 % pour les diplômés universitaires)[13]. De plus, au cours de cette année de 1983, moins des 2/3 (62,6 %) des jeunes ayant quitté l'école avant le niveau secondaire faisaient partie de la population active alors que presque tous ceux (95,4 %) qui détiennent un diplôme universitaire se trouvaient sur le marché du travail (Statistique Canada, 1984b). La disparité des taux de chômage réels (incluant les découragés) en fonction des niveaux de scolarité est donc encore bien plus grande que celle, déjà élevée, mesurée par les taux de chômage officiels.

TABLEAU 1.13

Taux de chômage des jeunes hors-école selon le niveau de scolarité et l'âge, Québec, 1983

Âge / niveau de scolarité	15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans	20 ans	21 ans	22 ans	23 ans	24 ans	Total
8 années ou moins	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	37,5
De 9 à 11 années	nd	nd	38,2	35,8	32,6	27,8	24,5	23,8	17,8	22,5	26,5
Études post-secondaires partielles	nd	nd	nd	nd	31,1	25,1	27,9	19,7	16,3	nd	23,0
Diplôme post-secondaire	nd	nd	nd	nd	nd	16,0	18,7	15,6	14,2	10,3	15,1
Diplôme universitaire	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	14,1
Total	nd	49,7	38,1	34,7	31,6	26,0	24,4	21,4	17,2	18,2	24,2

Source : Allen, Desnoyers et Boileau (1984).

3.5 Un tableau synthèse

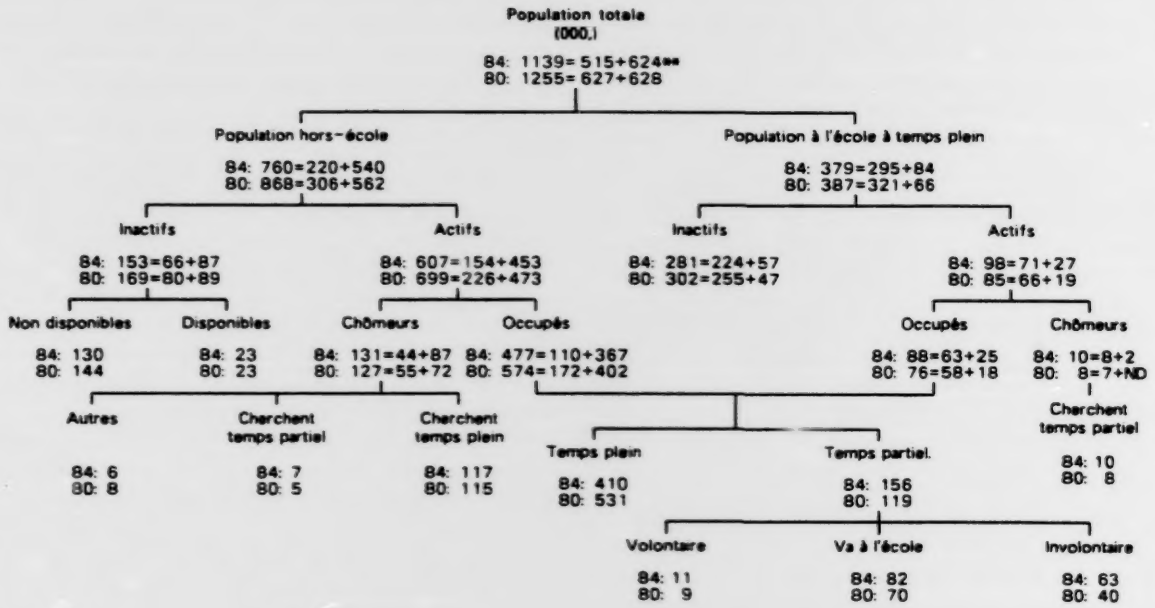
Pour analyser le marché du travail des jeunes, nous avons constaté, au cours de cette première partie de la recherche, qu'il était souvent nécessaire de faire la distinction entre ceux qui étudient à temps plein et ceux qui ne poursuivent plus d'études à temps plein (population hors école). De plus, les jeunes représentent une population en transition, entre l'école et le marché du travail, entre la dépendance et l'indépendance (Statistique Canada, 1984d) et leurs comportements sur le marché du travail diffèrent grandement selon l'âge. Il est donc essentiel de distinguer la situation des jeunes-adolescents de 15 à 19 ans de celle des jeunes-adultes de 20 à 24 ans.

À partir de ces deux constatations et de l'objectif d'analyse dynamique que nous nous sommes fixés au début de ce travail, le tableau 1.14 présente une synthèse chiffrée de la situation des jeunes sur le marché du travail en 1980 et en 1984. Ce tableau permet de valider la plupart des affirmations avancées dans cette étude statistique de la situation des jeunes sur le marché du travail entre 1980 et 1984.

13. À scolarité égale le taux de chômage semble néanmoins encore décroître avec l'âge, mais, selon nous, une telle relation reflète l'effet d'une autre variable collinéaire de l'âge qui est l'expérience de travail.

TABLEAU 1.14

Distribution des jeunes Québécois selon la fréquentation scolaire et certaines caractéristiques relatives à l'activité économique, 1980 et 1984*



Sources : Statistique Canada, catalogues nos 71-529 et 71-001, et calculs de l'auteur

* Selon une présentation originale due à Fortin (1984)

** Le premier terme de la somme réfère aux jeunes de 15 à 19 ans, le second à ceux de 20 à 24 ans

Chapitre II
Les programmes gouvernementaux visant à mieux intégrer les jeunes Québécois au marché du travail

Face à la situation décrite en première partie, une politique d'emploi des jeunes s'est progressivement mise en place au Canada. Les deux paliers de gouvernement ont tenté, par divers programmes, d'améliorer la position des jeunes face au marché du travail.

Cette deuxième partie porte sur l'inventaire des programmes gouvernementaux (Canada et Québec) d'intégration des jeunes au marché du travail, c'est-à-dire aussi bien les programmes de création d'emplois (tant directe qu'indirecte) que les programmes de préparation à l'emploi. Pour classer ces programmes, une typologie plus détaillée a été élaborée. Elle vise à classer les actions gouvernementales sur un axe qui va de l'amélioration de l'offre de travail à la stimulation de la demande de travail. La première catégorie comprend les actions de formation (rattrapage scolaire, formation professionnelle, stages), la seconde, les actions d'aide pour trouver un emploi, la troisième, les créations directes d'emplois (par des projets communautaires ou autres) et enfin la quatrième englobe les actions indirectes de stimulation de l'emploi (par les subventions salariales encourageant l'embauche dans les organisations ou par l'aide au développement économique). Certains programmes, qui sont accessibles à une clientèle beaucoup plus vaste que les jeunes, ont été néanmoins répertoriés, s'ils accordent une place significative aux jeunes.

Afin d'avoir un aperçu général de l'intervention gouvernementale, nous avons cru utile, aussi bien au niveau fédéral qu'au niveau québécois, d'avoir une double approche, tant dynamique, pour refléter l'ordre et la conjoncture dans lesquels ont été implantés ces programmes, que statique pour faire le bilan de la situation actuelle et analyser le contenu des programmes en vigueur.

Dans la première approche (section 1 pour le fédéral et section 3 pour le Québec), l'inventaire des programmes commence en 1980[14] puisque cette date suit de près l'aggravation marquée de la situation des jeunes sur le marché du travail (qu'il faut situer aux alentours des années 1977 et 1978) et la mise en place des premiers programmes à l'intention des jeunes. Ces programmes sont qualifiés d'« actuels » s'ils sont encore en vigueur en 1985 alors que ceux qui ont fonctionné, à un moment donné, entre 1980 et 1985, mais qui n'existent plus (du moins sous leur forme initiale) sont qualifiés d'« initiaux ». Pour refléter la conjoncture, nous décrirons, autant que faire se peut, l'environnement économique, légal ou même social prévalant lors de la création du programme, ainsi que les structures mises en place parallèlement par les deux paliers de gouvernement.

Le deuxième approche (section 2 pour le fédéral et section 4 pour le Québec) dresse le tableau de la situation actuelle. Nous y précisons (lorsque l'information est disponible) les caractéristiques de chaque programme : ministère responsable, objectifs, population-cible, employeurs admissibles, nature de l'aide et budget annuel alloué au programme. La présentation utilise la typologie précédemment développée et permet de mieux saisir où se situent les champs d'action gouvernementaux mais aussi les éventuels recoupements de programmes.

Cette deuxième partie s'appuie sur quatre annexes importantes (les annexes A, B, C et D) qui regroupent les fiches-synthèses des programmes fédéraux « initiaux » (sigle FI), des programmes fédéraux « actuels » (sigle FA), des programmes québécois « initiaux » (sigle QI) et des programmes québécois « actuels » (sigle QA). Certains autres programmes seront mentionnés dans le texte, ils seront alors qualifiés de « non recensés » (sigle n.r.). Inversement, certains programmes recensés, par exemple ceux des ministères fédéraux autres que Emploi et Immigration Canada, ont une envergure tellement limitée, que nous n'avons pas jugé nécessaire de les commenter dans l'analyse.

1– *Les programmes fédéraux d'aide à l'emploi des jeunes*

1.1 L'évolution chronologique depuis 1980

• La situation en 1980

Suite à la montée inquiétante du chômage des jeunes dans les années 1977 et 1978, se mettent en place, au niveau fédéral, les premiers éléments d'une véritable politique d'emploi pour les jeunes. Avant cette date, les efforts gouvernementaux portaient plutôt sur les femmes et les autochtones même si les jeunes étaient déjà identifiés comme « clients spéciaux » par la Commission d'emploi et d'immigration. À partir de cette période,

14. Dans quelques cas, nous remonterons avant 1980, lorsque la situation l'exige, mais l'analyse ne peut être considérée comme exhaustive qu'à partir de 1980.

l'importance relative des jeunes comme groupe-cible des actions gouvernementales ne fera que croître.

En termes de structures, certaines actions spécifiques à l'égard des jeunes ont déjà été prises par la Commission d'emploi et d'immigration. Ainsi, en janvier 1978, un Groupe consultatif en matière d'emploi des jeunes a été créé pour conseiller le Ministre sur tous les aspects relatifs à l'emploi des jeunes. Un peu plus tard, au cours de l'année 1978-1979, la Direction de l'emploi des jeunes[15] est créée. Cette même année, 21 centres expérimentaux[16] « Emploi-Jeunesse » sont établis dans les principales villes canadiennes en vue d'aider les impersévérants scolaires et les diplômés à s'intégrer au monde du travail. La plupart des Centres d'emploi réguliers (CEC) se dotent de modules jeunesse et de nombreux centres d'emploi pour étudiants (environ 350) se développent et secondent, d'avril à septembre, les efforts des CEC réguliers (environ 400). Un certain nombre de ces CEC réguliers (environ 80) s'établissent d'ailleurs sur les campus des principaux collèges et universités.

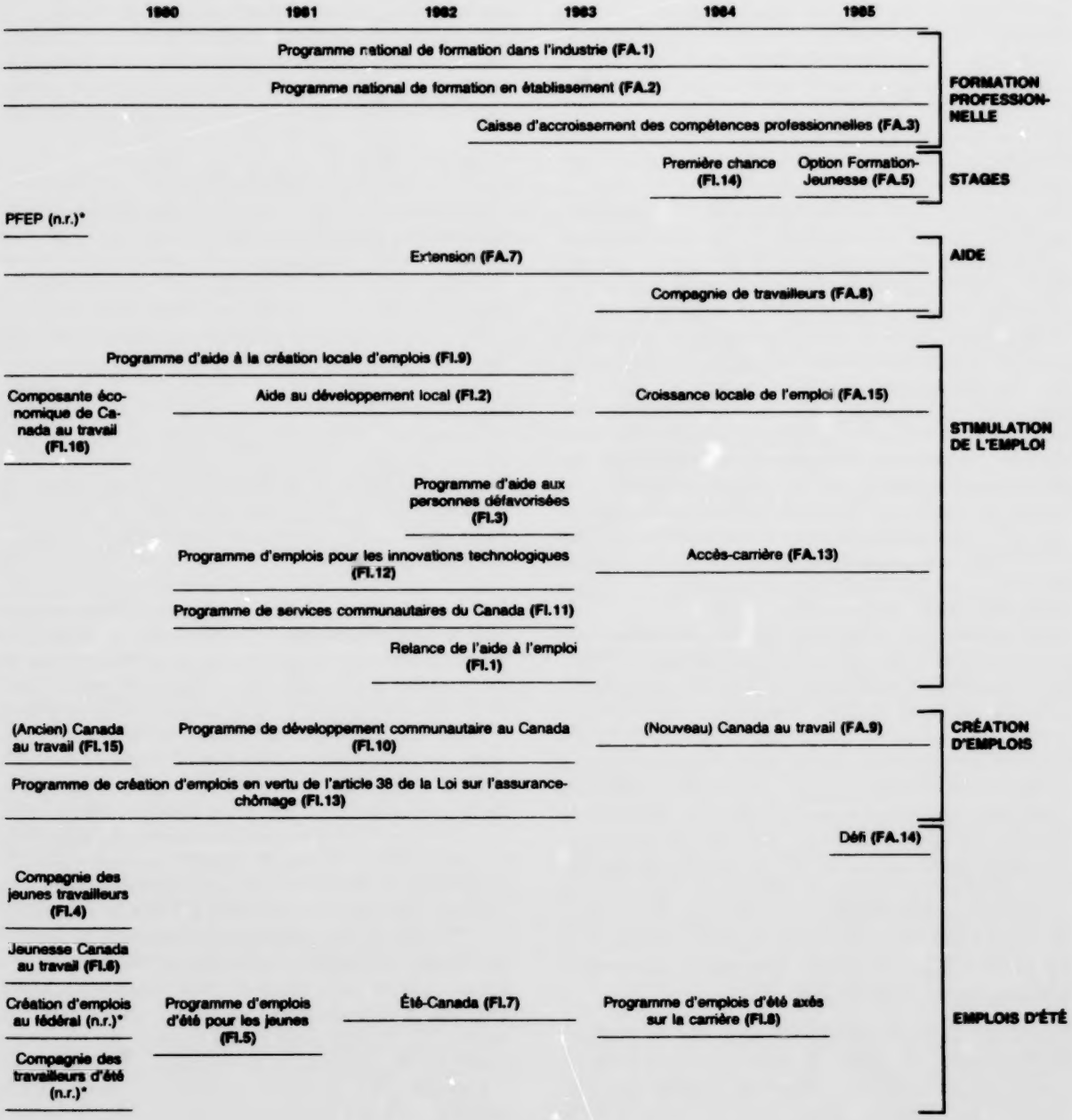
En termes de programmes, il y a déjà des acquis, comme le Programme de formation de la main-d'oeuvre, instauré en vertu de la Loi de la formation professionnelle des adultes (1967), avec ses deux volets de la formation en établissement **(FA-2)**, créés en 1967, et de la formation industrielle **(FA-1)**, qui fonctionne depuis 1971 avec le Programme de formation en cours d'emplois qui fut ensuite consolidé en 1972 dans le Programme de formation dans l'industrie. Une forte proportion des participants (de l'ordre de 50 %) est constituée de jeunes défavorisés sur le plan de l'emploi que le programme permet de doter de qualifications suffisantes afin qu'ils réintègrent, dans des proportions plus importantes, le marché du travail. Un troisième volet, le Programme de formation de main-d'oeuvre spécialisée dans les métiers en pénurie **(FA-1)** est de création plus récente (1978-1979) et il s'intégrera bientôt au volet industriel. Un autre programme, toujours en vigueur (comme le programme de formation professionnelle) est le programme « **Extension des Services** » **(FA-7)**, qui, depuis un certain nombre d'années déjà, finance des organismes locaux qui offrent des services d'emploi complémentaires à ceux des centres d'emplois (CEC) pour des groupes de clients particulièrement défavorisés.

15. C'est elle qui composera l'excellent répertoire des programmes fédéraux, provinciaux et territoriaux à l'intention des jeunes.

16. Ils ne dureront que deux ans.

TABLEAU 2.1

Tableau récapitulatif de l'évolution des principaux programmes au fédéral entre 1980 et 1984



* n.r. = non recensé

Par contre, d'autres programmes, comme « Canada au travail » **(FI-15)** et sa composante économique **(FI-16)**, « Aide à la création locale d'emplois » **(FI-9)** et le Programme de création d'emplois en vertu de l'article 38 de la Loi sur l'assurance-chômage **(FI-13)**, sont nouveaux puisqu'ils datent de l'année 1978-1979. Aucun n'est spécifiquement consacré aux jeunes, mais les jeunes qui y participent sont nombreux. Toute la gamme des actions gouvernementales est déjà représentée avec la création d'emplois à court terme à partir de projets communautaires dans les régions à chômage élevé (Canada au travail, **FI-15)**, la création d'emplois à plus long terme à partir de la mise sur pied d'entreprises permanentes (PACLE, **FI-9)** l'aide au développement économique en vue de stimuler la création d'emplois dans le secteur privé (Composante de croissance économique de Canada au travail, **FI-16)**, et, plus innovatrice, l'utilisation des fonds de l'assurance-chômage aux fins de création d'emplois temporaires en vertu des dispositions de l'article 38 de la Loi sur l'assurance-chômage **(FI-13)**. Dans ce dernier cas, le prestataire doit participer, volontairement, à des projets dont l'ensemble de la collectivité peut profiter.

En plus, certains programmes sont déjà exclusivement réservés aux jeunes. Par exemple, le programme « Compagnie de Jeunes travailleurs » **(FI-4)**, créé en septembre 1978, permet aux jeunes étudiants (volet estival) ou non-étudiants (volet annuel) qui sont défavorisés sur le plan de l'emploi, d'acquérir de l'expérience pratique dans des projets spéciaux, élaborés par des organismes fédéraux qui peuvent du même coup réaliser certains de leurs objectifs à long terme. Signalons aussi des programmes déjà en place comme le Programme de formation et d'expérience professionnelle (non recensé, car il se terminera en 1979), qui prépare les jeunes à leur entrée définitive dans le monde du travail, et les nombreux programmes d'emploi d'été (Programe de création d'emplois au fédéral (non recensé) ; Programme de création d'emplois dans le secteur privé (non recensé) ; Jeunesse-Canada au travail **(FI-6)**, Compagnie des travailleurs d'été (non recensé) ; Prospection du marché du travail par les étudiants (non recensé)) qui s'adressent déjà à 310 000 jeunes et représentent un budget total de 96 millions de dollars (Emploi et Immigration Canada, rapport annuel 1978-79).

Une autre mesure innovatrice de cette période 78-79 est le Programme de crédits d'impôt à l'emploi (non recensé) qui accorde des réductions d'impôt aux employeurs qui engagent des personnes en difficulté sur le marché du travail. Il semblerait que les réactions des employeurs à ce programme aient été décevantes. Un programme d'action positive est également adopté pour les femmes, autochtones, handicapés et noirs. Le programme n'est pas coercitif, son adoption par le secteur privé est volontaire ; comme le font déjà les Américains, les sociétés de la Couronne et les entreprises qui fournissent des biens et services à l'administration fédérale, sont incitées à adopter l'action positive (au profit des femmes) par le biais du Programme des contrats fédéraux (non recensé). Les jeunes en seront toujours exclus, comme groupe-cible, mais il s'agit d'un précédent qui pourrait s'étendre aux jeunes si leur situation l'exigeait.

• 1980 – 1981

L'année 80-81 voit un bouleversement complet des programmes de rééquilibrage du marché du travail. Les programmes de formation de la main-d'oeuvre **(FA-1 et FA-2)**, d'extension des services **(FA-7)** et de crédits d'impôt à l'emploi (non recensé) sont maintenus. Par contre, au niveau de la création d'emplois (directe ou indirecte), seul le programme PACLE **(FI-9)** reste inchangé. « Canada au travail » **(FI-15)** et « Compagnie des jeunes travailleurs » **(FI-4)** sont abandonnés (nous reverrons des appellations semblables resurgir en 1983 lors de la restructuration des programmes fédéraux). Enfin, le programme de création d'emplois à partir de l'article 38 de la Loi sur l'assurance-chômage **(FI-13)**, à l'état expérimental depuis deux ans, est mis en veilleuse pour une année.

Par contre, quatre nouveaux programmes sont mis en oeuvre. La participation des jeunes à chacun de ces programmes sera au moins de 40 %, ce qui en fait le groupe-cible le plus important, dépassant maintenant en importance le groupe des femmes. Le programme « Projets de développement communautaire du Canada » **(FI-10)** prend la relève de « Canada au travail » **(FI-15)** pour la création directe d'emplois temporaires dans les régions à chômage élevé. Au niveau de la création d'emplois à long terme (pour les personnes incapables de conserver un emploi régulier et convenable), le programme (« Projets de services communautaires au Canada » **(FI-11)** s'ajoute à PACLE **(FI-9)** pour créer des entreprises permanentes, mais ici dans le secteur particulier des services bénévoles et des services sociaux. Les projets peuvent être financés jusqu'à trois ans et le financement va en décroissant (100 %, 66 % et 33 % pour chacune des années). Au niveau de l'aide au développement économique, le programme « Aide au développement économique local » **(FI-2)** prend la suite de « Composante de croissance économique de Canada au travail » **(FI-16)** pour stimuler l'emploi dans le secteur privé. Pourtant, les promoteurs ne sont plus maintenant des ministères et organismes fédé-

raux, mais des agences (mises sur pied par exemple par un ensemble de commerces ou une association de développement économique) ayant pour mandat d'offrir de l'aide technique et une aide financière limitée à des entreprises locales qui créeront de l'emploi permanent. Enfin, le Programme d'emplois à l'intention des diplômés dans les domaines scientifiques et techniques **(FI-12)**, de conception innovatrice, vise à trouver de l'emploi aux diplômés d'études supérieures dans leur propre discipline. Les subventions (de l'ordre de 75 % des salaires) sont alors réservées aux PME ou aux organisations à but non lucratif.

Au chapitre des programmes exclusivement réservés aux jeunes, le Programme d'emplois d'été pour les jeunes **(FI-5)**, qui était la somme des nombreux programmes d'été déjà cités, est toujours aussi actif, mais il a été restructuré en trois volets qui s'adressent aux administrations locales, aux organismes bénévoles à but non lucratif et aux projets fédéraux.

Au niveau structurel, le réseau des CEC réservés aux étudiants s'agrandit et il y en a maintenant 400 qui fonctionnent de avril à septembre. Constatant le grand nombre de programmes fédéraux et provinciaux orientés vers l'emploi des jeunes et le manque d'information dont souffre cette population-cible, la Direction de l'emploi des jeunes publie sa première liste des programmes provinciaux qui vient s'ajouter à la liste, déjà publiée, des programmes fédéraux orientés vers l'emploi des jeunes.

- **1981 – 1982**

L'année 1981-1982 voit le début du repli de l'économie canadienne. Les jeunes faisant leur entrée dans la population active se heurtent donc à une très vive concurrence. Le rapport du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail dans les années 1980, remis en juillet 1981, souligne que, malgré la diminution possible de la proportion des jeunes entrant sur le marché du travail durant la décennie, le nombre de jeunes actifs restera stable jusqu'en 1983. Dans une économie en récession, leur chômage devrait donc croître et il est déjà passé, au niveau canadien, de 15,3 % en mars 1981 à 18,4 % en mars 1982.

> « Au nombre des mesures qu'il prônait, le groupe d'étude a recommandé qu'on s'attache davantage à faciliter la transition difficile de l'école au marché du travail, dans le cas de tous les jeunes, et à instaurer des programmes visant à aider ceux qui éprouvent de graves difficultés à obtenir un emploi, afin de les amener à adopter des attitudes positives qui leur serviront durant toute leur vie active. La formule de l'enseignement coopératif et celle de la formation assortie d'une expérience professionnelle ont notamment été retenues par le groupe comme des moyens utiles de faciliter ce processus ». (Emploi et Immigration Canada, rapport annuel 1981-1982, p. 17).

Pourtant, en termes de programmes, ce sont les mêmes – PFMC **(FA-1, FA-2)**, Extension **(FA-7)**, PACLE **(FI-9)**, PSCC **(FI-11)**, ADEL **(FI-2)**, PEIT **(FI-12)**, PDCC **(FI-10)** – qui sont reportés avec des budgets accrus. Par ailleurs, le Programme de création d'emplois à partir des fonds de l'assurance-chômage **(FI-13)** est définitivement implanté et le programme d'emplois pour les jeunes **(FI-5)** est restructuré une nouvelle fois. Il prend maintenant le nom d'« Été Canada » **(FI-7)** et comprend deux volets principaux : celui des projets fédéraux et celui des projets communautaires. Au chapitre des structures, le réseau des CEC réservés aux étudiants s'agrandit encore (ils sont maintenent 460) et la formule des clubs de placement (toujours en vigueur) est lancée. Animés par des conseillers des CEC, ils sont axés sur des séances de formation et des activités collectives permettant aux membres de cerner les débouchés qui leur conviennent le mieux et de se préparer aux entrevues auprès des employeurs. C'est aussi l'année où est mis en place la Banque nationale d'emplois (BNE) qui répertorie sous une forme informatisée l'ensemble des postes vacants qui sont difficiles à combler.

À la fin de l'année, en mars 1982, il ne fait plus de doute que le pays est entré dans une phase de récession et le Ministre d'Emploi et Immigration Canada annonce un effort accru pour les jeunes et des affectations supplémentaires qui portent à 716 millions de dollars les sommes consacrées aux jeunes.

- **1982 – 1983**

Suite à la récession majeure qui secoue le pays tout entier et dont les jeunes, derniers arrivés sur le marché du travail, sont les premières victimes, le budget de la Commission d'emploi et d'immigration, consacré exclusivement aux jeunes, est porté à 853 millions de dollars.

En juillet 1982, la nouvelle loi nationale sur la formation (Bill C-115) est adoptée en remplacement de l'ancienne loi de la formation professionnelle des adultes de 1967. La formation professionnelle est maintenant orientée, en priorité, vers les pénuries nationales de main-d'oeuvre et la formation spécialisée ; le volet industriel est restructuré et il inclut le programme de formation dans les métiers en pénurie **(FA-1)** qui prend une importance accrue. La formation générale ou dans

les métiers à faible demande est de plus en plus réduite. La « Caisse d'accroissement des compétences professionnelles » **(FA-3)** est également lancée afin de fournir les investissements nécessaires à l'accroissement et à la modernisation des installations de formation.

En ce qui concerne les programmes d'aide ou de création d'emplois, ils sont tous reconduits et, à l'exception du programme « Extension » **(FA-7)**, le pourcentage des jeunes participants y oscille entre 40 % et 100 %. Néanmoins, deux nouveaux programmes s'ajoutent encore à la liste déjà longue des programmes. Il s'agit du Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi **(FI-3)** et du Programme de relance de l'aide à l'emploi **(FI-1)**. Le premier programme, avec un budget de 35 millions de dollars, a pour objectif d'inciter les employeurs du secteur privé à embaucher et à garder, dans des emplois permanents, des personnes handicapées et d'autres personnes en chômage qui éprouvent de très grandes difficultés à obtenir et à conserver un emploi en raison d'obstacles sociaux, culturels ou autres. Les subventions salariales décroissent progressivement (85 %, 50 % et 25 % de la rémunération brute) au cours des 39 semaines que dure l'aide (65 semaines pour les handicapés). Dès cette première année, un participant sur deux du volet consacré aux non-handicapés, était un jeune. Encore plus important, avec un budget de 650 millions de dollars (dont 500 millions du fédéral) pour la période de 18 mois allant de janvier 1983 à juin 1984, le programme RELAIS **(FI-1)** a pour objectif de fournir 80 000 emplois à des personnes touchées par la récession économique. Élargi au secteur privé, le programme réalisera 43 % des objectifs et engagera 40 % des fonds au cours de l'année 1982-1983.

Enfin, en termes de structures, cette année voit la création de 10 unités spécialisées de services aux jeunes. Bénéficiant indirectement de l'expérience des Centres Emploi-Jeunesse (créés en 1978-1979), ces unités offrent un service aux jeunes de 15 à 19 ans qui ont besoin d'une aide spéciale pour trouver et conserver un emploi productif.

• 1983 – 1984

L'année 1983-1984 est une année de restructuration majeure puisque douze des programmes antérieurs (dont certains se recoupaient substantiellement) sont regroupés en quatre grands programmes à partir de septembre 1983. Il s'agit : du nouveau « Canada au travail » **(FA-9)** qui renaît de ses cendres et regroupe, avec un budget annuel de 723 millions de dollars, certains anciens programmes de création d'emplois temporaires pour contrer le chômage cyclique (RELAIS **(FI-1)** et le projet de création d'emplois à partir des fonds de l'assurance-chômage **(FI-13)**) ; du programme « Croissance locale de l'emploi » **(FA-15)** qui, avec 110 millions de dollars, perpétue le développement régional et la création d'emplois permanents par le biais d'entreprises ou de sociétés CLE dans les localités où le chômage est élevé (regroupement notamment de ADEL **(FI-2)** et de PDCC **(FI-10)**) ; de « Accès-carrière » **(FA-13)** qui, avec un budget de 94 millions de dollars, regroupe les anciens programmes qui, par le biais de subventions salariales (PEIT **(FI-12)**, PSCC **(FI-11)**, PDPE **(FI-3)**), favorisaient l'emploi de personnes qui n'ont aucune expérience de travail et qui ont de la difficulté à trouver un emploi ; de « Compagnie de travailleurs » **(FA-8)** qui, avec un budget de 33 millions de dollars, se consacre à la clientèle de personnes très défavorisées et l'aide à acquérir les compétences et la préparation nécessaires pour s'intégrer au marché du travail ou, par exemple, bénéficier d'un autre programme comme « Accès-carrière » **(FA-13)**. La participation des jeunes à ces quatre programmes oscille entre 27 % pour « Croissance locale de l'emploi » **(FA-15)** et 56 % pour « Accès-carrière » **(FA-13)**.

Les autres programmes comme le Programme national de formation **(FA-1 et FA-2)**, avec 36 % de jeunes et des nouveaux projets d'alternance études-travail, « Extension » **(FA-7)**, avec maintenant des projets qui peuvent durer plus d'une année, et bien sûr, « Été-Canada » **(FI-7)**, avec un budget de 85 millions de dollars consacré exclusivement aux jeunes et des nouveaux programmes de stages et d'emplois dans l'entreprise privée, demeurent.

Au chapitre des structures, le ministère d'État à la Jeunesse est créé en janvier 1984, afin de favoriser l'utilisation par les jeunes des programmes et services du gouvernement fédéral et de prendre en charge la participation du Canada à l'Année internationale de la Jeunesse. Le réseau des CEC se renforce encore plus avec 450 CEC temporaires pour les étudiants, 100 CEC réguliers sur les campus et 12 unités spécialisées de services aux jeunes. Enfin, la plupart des CEC sont maintenant dotés d'un Centre d'information sur l'emploi (CIE) où les clients peuvent choisir eux-mêmes un certain nombre d'emplois sur les fiches ou les listes qui sont affichées.

Le montant du budget fédéral consacré aux jeunes s'élève maintenant à 1 113 millions de dollars.

• 1984 – 1985

L'année 1984-85 ne voit pas tant la création de nouveaux programmes que le désir d'augmenter l'efficacité des programmes existants auprès des jeunes. Elle voit aussi l'arrivée d'un nouveau gouvernement Conservateur qui se révèle critique à l'endroit de certains programmes existants et annonce le lancement d'une nouvelle stratégie d'harmonisation du marché du travail.

À Emploi et Immigration Canada, des coordonnateurs régionaux de l'emploi des jeunes sont nommés et l'information sur les services et programmes accessibles aux jeunes est contralisée et diffusée d'une manière plus systématique.

Au chapitre de la formation professionnelle, le Programme national de formation dans l'industrie **(FA-1)**, très contesté, n'est plus accessible à ceux qui ont déjà un emploi. Seuls des groupes-cibles bien identifiés (dont les jeunes sans emploi) peuvent bénéficier de ce programme dont les fonds sont réduits. À l'intérieur de ce programme, les projets-jeunesse (qui existent depuis 1970) sont maintenus. Ceux-ci sont localisés à Montréal (projet EPOC), Halifax et Winnipeg et ils s'adressent aux personnes âgées de 18 à 23 ans qui ont quitté l'école avant d'avoir terminé leur 10e année. Le cours, d'une durée de 6 mois, fait alterner la formation théorique et la formation pratique. Les stagiaires reçoivent le salaire minimum provincial. Pour sa part, le programme « Accès-carrière » **(FA-13)**, après avoir favorisé, pendant la première année, l'accès au marché du travail d'une population-cible assez large, notamment des jeunes, voit sa mission restreinte et sa population-cible réduite aux handicapés et aux personnes très défavorisées sur le plan de l'emploi. Enfin, le programme « Été-Canada » **(FI-7)**, après avoir été intégré au programme « Canada au travail » **(FA-9)** se voit annulé pour 1985 et remplacé par le programme « Défi » **(FA-14)** qui est un programme indépendant, comprenant six volets qui seront décrits dans la section 2. L'ancien volet « interne » d'Été-Canada, relatif aux emplois d'été dans les organismes fédéraux et connu sous le nom de Programme d'emplois d'été axés sur la carrière **(FI-8)**, est intégré à Défi **(FA-14)** après avoir été autonome pendant quelques mois suite à l'intégration à « Canada au travail » **(FA-9)** des principaux volets de « Été-Canada » **(FI-7)**.

Les autres programmes [Canada au travail **(FA-9)**, CLE **(FA-15)**, Compagnie de travailleurs **(FA-8)**] restent inchangés. Par contre, un nouveau programme, « Option formation-jeunesse » **(FA-5)**, vient relancer, sur une base expérimentale, l'ambitieux programme « Première chance » **(FI-14)** de formation en alternance, qui a été annoncé par le Premier ministre John Turner et gelé par les Conservateurs à leur arrivée au pouvoir. Loin des 100 millions de dollars annoncés en 1984, « Option formation-jeunesse » se contentera pour commencer d'un budget plus modeste de 27 millions de dollars afin d'organiser de la formation professionnelle assortie de stages en milieu de travail pour les jeunes de 17 à 21 ans qui sont au chômage et ne vont plus à l'école depuis au moins trois mois.

Au niveau politique, le flottement ou le rétrécissement de certains programmes [PNFI **(FA-1)**, Accès-carrière **(FA-13)**, OFJ **(FA-5)**], s'explique par le désir du nouveau gouvernement conservateur de se doter d'une nouvelle politique de formation et de développement de l'emploi. En décembre 1984, la ministre de Emploi et Immigration Canada a donc rendu public et diffusé un document sur la formation (Emploi et Immigration Canada, 1984) qui traitait des approches antérieures dans ce domaine et présentait un ensemble de questions et de solutions. Après certaines consultations avec les paliers provinciaux et des représentants des milieux d'affaires et du monde syndical, un accord-cadre présentant les grandes lignes de la nouvelle stratégie fédérale a été exposé à la conférence des premiers ministres sur l'économie, tenue à Régina les 14 et 15 février 1985 (Gouvernement du Canada, 1985). La nouvelle stratégie met surtout l'accent sur la coopération avec les provinces et sur une implication croissante du secteur privé. Elle se fonde également sur la souplesse et la volonté de répondre aux besoins locaux. Les décisions relatives à la composition des programmes seront décentralisées dans les régions ou collectivités touchées. Les programmes devraient être restructurés une nouvelle fois, mais les indications sur les nouveaux grands axes sont très vagues. De six programmes annoncés dans un document d'étude préparé à l'intention du gouvernement fédéral (Gouvernement du Canada, 1985), il semblerait qu'ils soient revenus à quatre dans les travaux actuels du comité NIELSEN, ayant pour mandat la restructuration des programmes fédéraux. Il faudra donc attendre de connaître les résultats de ce comité et surtout la forme sous laquelle se concrétiseront leurs travaux dans le futur discours du Budget, pour que se dissipent les dernières incertitudes relatives à la mise en oeuvre de la nouvelle stratégie gouvernementale. Certains éléments de cette nouvelle stratégie sont pourtant déjà connus ; par exemple, le programme « Défi » (qui ne pouvait pas attendre) avec des crédits de 205 millions de dollars et certaines innovations (participation du secteur privé, projets-entrepreneurs), et surtout l'injection de 695 millions de crédits supplémentaires pour les programmes de formation et d'emploi en 1985-1986.

1.2 L'analyse de la situation actuelle au fédéral

La situation au fédéral s'est donc singulièrement éclaircie depuis septembre 1983, alors que le nombre de programmes était ramené à un niveau beaucoup plus réduit. Les programmes majeurs sont tous sous la responsabilité de Emploi et Immigration Canada qui, aux dires de DPA Consulting Limited, « applique une politique énergique en matière d'emploi pour aider les Canadiens à suivre l'évolution socio-économique sur le marché du travail » (DPA Consulting Limited, 1982, p. 1). Comme la tradition au fédéral (à l'exception des programmes d'emplois d'été), n'est pas tant de créer des programmes pour les jeunes que de les intégrer dans les mêmes programmes que les autres groupes-cibles (en proportion directe avec le degré de difficulté qu'ils rencontrent sur le marché du travail), il est nécessaire de recenser toutes les actions d'aide à l'emploi du fédéral pour avoir une idée de l'éventail des programmes offerts aux jeunes par ce palier de gouvernement.

Si l'on porte les différents programmes sur un axe qui va de l'amélioration de l'offre de travail à la stimulation de la demande de travail (tableau 2.2), il devient possible de dresser un portrait de la situation actuelle en allant des programmes qui préparent l'entrée au marché du travail à ceux qui permettent, pour des périodes plus ou moins longues, de placer les participants sur le marché du travail.

TABLEAU 2.2

Programmes fédéraux actuels selon leur champ d'application

Formation			Aide	Création d'emplois		Stimulation de l'emploi	
Formation professionnelle (en établissement)	Formation professionnelle (en industrie)	Stages	Aide pour trouver un emploi	Projets communautaires	Autres projets	Intégration dans des organisations (subventions salariales)	Aide au développement économique
FA.2 Programme national de formation (en établissement) (EI) – langues – adaptation au travail – cours de préparation à l'emploi – orientation professionnelle – cours de formation professionnelle	**FA.1** Programme national de formation dans l'industrie (EI) – formation générale – projets jeunesse – formation dans les métiers en pénurie **FA.3** Caisse d'accroissement des compétences professionnelles (EI) **FA.4** Programme de formation et d'emploi pour les jeunes (DN)	**FA.5** Option formation-jeunesse (EI) (Expérimental) **FA.6** Enseignement coopératif (FP) **FA.8** Compagnie de travailleurs (EI)	**FA.7** Extension (EI)	**FA.9** Canada au travail (EI) **FA.10** Katimavik (S-J)	**FA.11** Emploi et perfectionnement jeunesse (PO) **FA.12** Année internationale de la jeunesse (S-J) **FA.14** Défi (EI)	**FA.13** Accès-carrière (EI)	**FA.15** Croissance locale de l'emploi (EI)

EI : Emploi et Immigration

S-J : Secrétariat à la jeunesse

DN : Défense nationale

PO : Pêches et océans

PF : Fonction publique

- **Formation professionnelle**

À l'extrême gauche de cet axe, le programme de formation professionnelle est sans conteste un des points d'appui majeurs de la politique fédérale d'emploi. De par certains aspects (cours de langue, cours préparatoires à la formation professionnelle, orientation professionnelle, programme d'adaptation au travail et préparation à l'emploi) le programme national de formation en établissement **(FA-2)** s'apparente aux actions de réintégration scolaire et sociale telles que nous en verrons au niveau québécois avec par exemple « Rattrapage scolaire » **(QA-1).** Par contre, le volet « cours de formation professionnelle », de loin le plus important en nombre de stagiaires inscrits et en pourcentage des dépenses) s'inscrit résolument dans la préparation à un métier. Ce programme a le plus gros budget (900 millions de dollars) de tous les programmes et il s'adresse de plus en plus à une main-d'oeuvre en chômage (78 %) ou inactive (11 %). Parmi celle-ci, les jeunes de moins de 24 ans représentent 45 % des bénéficiaires.

Avec un budget anticipé[17] de l'ordre de 95 millions de dollars, le programme national de formation dans l'industrie **(FA-1)** n'a pas la même importance, même si, depuis 1982, la formation dans les métiers en pénurie a pris le pas sur la formation générale pour les personnes en difficulté sur le marché du travail. On tente actuellement d'accrocher ce programme au fameux « système de prévision des professions canadiennes » (SPPC) de manière à ne former que la main-d'oeuvre (spécialisée) nécessaire à combler les pénuries identifiées au niveau national. Pourtant, ces pénuries ne se concrétisent pas avec la force attendue et l'on reproche à ce programme de déplacer de la main-d'oeuvre plutôt que de créer de l'emploi supplémentaire. Au niveau du volet « formation générale », le programme est d'ailleurs maintenant réservé à la main-d'oeuvre « handicapée » ou à la main-d'oeuvre très défavorisée sur le plan de l'emploi ; les jeunes ne sont plus considérés comme groupe-cible en tant que tel. Seuls les projets-jeunesse, qui sont des sous-volets de la formation générale, s'adressent aux jeunes décrocheurs de l'école secondaire ; ceux-ci sont placés dans des organisations établies telles que : associations de développement communautaire, organisations de service, coopératives et municipalités, pour un stage de formation d'une durée de 24 semaines, rémunéré au salaire provincial minimum.

17. Il semblerait qu'actuellement ce programme soit réduit à 20 millions de dollars.

- **Stages**

Également considéré comme de la formation sous forme de stages, le programme « Compagnie de travailleurs » **(FA-8),** créé en septembre 1983, ne doit pas être confondu avec l'ancien programme « Compagnie de jeunes travailleurs » **(FI-4)** qui, lui, était un programme de création d'emplois à l'usage exclusif des jeunes. « Compagnies de travailleurs » **(FA-8)** est un programme qui a beaucoup de points communs avec « Extension » **(FA-7),** mais qui s'en distingue par l'aspect « formation » qu'il apporte aux personnes en très grande difficulté sur le marché du travail. Ainsi, le programme peut (comme « Extension ») financer (pendant 3 ou 4 ans) des organismes (entreprises, organismes bénévoles, associations de bienfaisance, groupes communautaires ou simples particuliers) qui aident les personnes souffrant de sérieux handicaps physiques ou mentaux et faisant face à des obstacles d'ordre social, à acquérir les compétences et l'expérience dont elles ont besoin pour obtenir un emploi à temps plein. Des fonds sont versés aux organismes, soit pour élaborer un projet, soit pour le mettre en oeuvre. Des allocations (de l'ordre de 4 $ de l'heure) sont également versées aux stagiaires pendant qu'ils suivent des cours de réintégration sociale (du genre : « meilleure connaissance de soi » ou « planification de sa carrière ») ou reçoivent de la formation en cours d'emploi. « Compagnie de travailleurs » **(FA-8)** reprend ainsi le volet formation de l'ancien programme PACLE et contrairement aux autres programmes fédéraux de nature plus spécialisée, il offre, sous une forme très souple, une gamme de services intégrés allant du counselling à la formation, du placement au suivi, ce qui est une originalité indéniable dans la gamme des programmes fédéraux. Par contre, ce faisant, il recoupe souvent des programmes déjà existants comme le volet « formation générale du PNFI » **(FA-1)** ou « Extension » **(FA-7)** ou « Accès-carrière » **(FA-13)** ou pour les jeunes « Option Formation-jeunesse » **(FA-5).**

Ce dernier programme (Option Formation-jeunesse **FA-5)** est lui aussi dans la catégorie « stage » et il s'adresse exclusivement aux jeunes chômeurs de 17 à 21 ans qui ne vont plus à l'école depuis au moins 3 mois. Ce programme représente une réponse aux nombreuses voix (Emploi et Immigration, 1981b) qui s'élèvent depuis les années 1980-1981 pour demander que des programmes gouvernementaux facilitent la transition difficile entre l'école et le marché du travail pour les jeunes qui n'accèdent pas à la formation postsecondaire. Suite au rapport Schwartz (1981), la France a mis en place, en septembre 1982, un modèle de formation par alternance pour les jeunes de 16 à 18 ans, que de nombreuses

missions tant fédérales que québécoises sont allées étudier sur place. La formule repose sur trois éléments : une phase d'information et d'orientation des jeunes, une phase de formation pratique qui relève du stage en entreprise et une phase de formation théorique qui offre un enseignement en institution qui est adapté à la population-cible et qui tient compte du vécu en apprentissage. Initialement implantée en juin 1984, par le biais du programme « Première chance » **(FI-14)**, qui ne fut jamais réellement opérationnel, cette formule d'alternance de la formation de base et de l'expérience pratique est maintenant reprise dans le programme OFJ **(FA-5)**. Les participants travaillent pendant les 2/3 ou les 3/4 de la durée du stage (9 à 12 mois) dans un organisme d'accueil et le reste de leur programme de stage est consacré à la composante enseignement. Des coordonnateurs de stages font le lien entre stagiaires et organismes d'accueil et la participation active des syndicats (pour appuyer, conseiller et même encadrer le jeune) est sollicitée.

- **Aide au placement**

Intermédiaires entre les programmes de formation et les programmes de création d'emplois se trouvent les programmes d'aide qui cherchent à guider les jeunes et à leur trouver des emplois en rapport avec leurs compétences et leurs aspirations. De tels services sont bien sûr offerts régulièrement par les CEC ou les CEC pour étudiants. De plus, des services d'orientation sont offerts dans le cadre d'autres programmes, comme le programme national de formation en établissement **(FA-2)**, Défi **(FA-14)**, ou Option formation-jeunesse **(FA-5)**. Néanmoins, le programme « Extension de services » **(FA-7)** qui fonctionne depuis 1972, utilise, d'une manière additionnelle, les compétences externes (organismes, individus, groupes privés) pour améliorer l'employabilité et l'emploi des clients spéciaux (femmes, autochtones, jeunes, ex-détenus, personnes des régions éloignées...). La finalité du programme est d'étendre à ces groupes-cibles les services offerts par les CEC aux clients réguliers. Autrefois financés sur une base annuelle, les services externes sont maintenant subventionnés sur une plus longue durée (qui peut atteindre 8 ans). Au Québec, sur un total annuel de 40 projets (pour un budget de 4 millions de dollars), six (6) étaient relatifs aux jeunes. Les services offerts vont du counselling au placement en passant par l'apprentissage de l'utilisation des services et programmes gouvernementaux.

- **Création d'emplois**

Avec les programmes suivants, nous abordons la création d'emplois à proprement parler, qu'elle soit directe, c'est-à-dire financée à 100 % par le gouvernement, ou indirecte, c'est-à-dire qu'elle exige la participation financière d'autres intervenants (employeurs, organismes locaux, banques ou participants...) ou qu'elle découle de certains avantages consentis (subvention à l'entreprise, garantie de prêt, paiement d'intérêts, aide technique...). Dans ce dernier cas, nous préférons utiliser l'expression « stimulation de l'emploi » plutôt que celle de création (indirecte) d'emplois. Dans la création directe d'emplois, il est clair que l'emploi disparaît lorsque la subvention s'arrête, alors que dans la stimulation de l'emploi, il est possible que les autres intervenants se substituent à l'aide gouvernementale pour maintenir l'emploi. Dans la création directe, le promoteur n'assume aucun risque financier et il y a dépendance totale et complète du participant par rapport à l'aide gouvernementale. Dans la stimulation, le promoteur partage, dans des limites très variables, les risques financiers et récupère ses responsabilités traditionnelles de création d'emplois. Une telle implication garantit l'utilité des projets et confère un caractère plus permanent aux emplois créés.

Au chapitre de la création (directe) d'emplois, le plus gros programme est « Canada au travail » **(FA-9)** avec un budget de 740 millions de dollars en 1984-85. Ce programme poursuit la mission de création temporaire d'emplois en période de ralentissement économique, mission qui s'est prépétuée à travers de nombreux programmes, tels l'ancien « Canada au travail » **(FI-15)**, le Programme de développement communautaire du Canada **(FI-10)**, « Relais » **(FI-1)** et le Programme de création d'emplois en vertu de l'article 38 de la loi sur l'assurance-chômage **(FI-13)**. Les participants doivent être, bien sûr, en chômage et aucun travailleur ne peut, en théorie, être déplacé ou remplacé par suite de la mise en oeuvre d'un projet « Canada au travail ». Ces projets doivent permettre de créer trois (3) emplois ou plus à temps plein et ils durent de 6 à 52 semaines. Les emplois temporairement créés disparaissent lorsque le projet est complété, même si de nombreux promoteurs (surtout dans les services communautaires) reviennent année après année avec des projets renouvelés. Ce programme comporte deux volets : un volet régulier (directement dans la lignée du PDCC **(FI-10)** et de Relais **(FI-1)**) et un volet « article 38 » dans la lignée évidemment du Programme de création d'emplois à partir de l'article 38 de la Loi sur l'assurance-chômage **(FI-13)**). Les promoteurs du secteur privé sont maintenant admissibles en autant qu'il s'agisse d'activités de pré-production

(par exemple agrandir un entrepôt) ; 22 % des projets sont d'ailleurs de cette nature. Dans le volet régulier, des salaires, jusqu'à concurrence de 325 $ par semaine, sont versés par le gouvernement fédéral mais le promoteur peut y joindre, s'il le veut, une contribution personnelle ; dans le volet « article 38 » les allocations sont celles de l'assurance-chômage. Dans chaque cas, des coûts additionnels, jusqu'à un montant de 125 $/semaine, peuvent être défrayés par Emploi et Immigration Canada. Le taux de participation des jeunes est de 30 % dans le volet général et de 25 % dans le volet « article 38 ».

- **Emplois d'été**

Le nouveau programme DÉFI **(FA-14)** doit être considéré dans une classe à part puisqu'il s'agit exclusivement d'emplois d'été, donc, par le fait même, d'emplois temporaires réservés aux étudiants. Ce programme prend aussi la relève du programme « Été Canada » **(FI-7),** intégré à « Canada au travail » **(FA-9),** et du Programme d'emploi pour les jeunes **(FI-5)** datant de 1978. Avec ses six volets, le programme répond aux différents besoins des jeunes. Deux nouveautés doivent être relevées : tout d'abord la limitation des subventions salariales dans le secteur privé à 50 % des salaires versés (volet 1) et deuxièmement, le lancement d'un volet étudiants-entrepreneurs visant à inciter les jeunes à créer leur propre emploi d'été (volet 2). Ces caractéristiques sont davantage celles de programmes de stimulation de l'emploi que de programmes de création d'emplois au sens traditionnel. Pourtant le volet 3 (l'ancien PEEAC **(FI-8)**) et la partie « organisme sans but lucratif » du volet 1, reste du domaine de la création directe d'emplois, financée à 100 % par le gouvernement. Le programme DÉFI est donc un programme mixte s'appuyant sur les nouvelles tendances qui voient le jour dans la création (directe ou indirecte) d'emplois. Remarquons que c'est la première fois qu'un programme « jeunes-entrepreneurs » (du genre « créer votre propre emploi ») est lancé au fédéral alors que de telles initiatives existent déjà au Québec (par exemple « Bourse d'affaires » **(QA-21),** ou le Programme de soutien aux initiatives des jeunes **(QA-22)).**

- **Subventions salariales**

Accès-carrière **(FA-13)** a regroupé en septembre 1983, tous les programmes visant à intégrer, d'une manière permanente, des personnes sur le marché du travail, principalement par le biais de subventions salariales aux employeurs. Ces trois programmes (PSCC **(FI-11),** PEIT **(FI-12)** et PDPE **(FI-3)**) visaient tous la création d'emplois permanents, mais ils s'appliquaient à des populations-cibles et à des emplois fort différents, ce qui n'a pu que rendre le programme « Accès-carrière » **(FA-13)** bien hétérogène. Ainsi, PSCC **(PI-11)** permettait aux organismes à but non lucratif d'engager des chômeurs pour fournir des services sociaux additionnels ; bien que l'aide était à long terme (3 ans) et que le désengagement gouvernemental était progressif (pour assurer l'autonomie du projet), il semble que la dépendance vis-à-vis de l'aide gouvernementale soit restée très forte, transformant ce programme en un programme de création d'emplois « temporaires de longue durée ». PEIT **(FI-12)** avait une vocation complètement différente puisqu'il s'adressait aux diplômés de certains secteurs où l'emploi était rare. Comme ce programme cherchait de plus à placer les diplômés (par le biais de subventions allant jusqu'à 75 % du salaire), dans les domaines de la recherche ou dans les secteurs de pointe, il y avait une incompatibilité marquée avec le premier objectif puisqu'il s'agissait généralement de secteurs (comme le génie par exemple) où la demande était forte et où l'intervention gouvernementale se justifait moins. Avec des subventions salariales allant de 85 % à 25 % du salaire, PDPE **(FI-3)** cherchait pour sa part à intégrer au marché du travail deux groupes spécifiques de personnes, soit les handicapés d'une part et les personnes en difficulté d'autre part (bénéficiaires de l'aide sociale, alcooliques, travailleurs âgés,...).

Après avoir favorisé, pendant la première année, l'accès au marché du travail (par des subventions salariales allant jusqu'à 85 % pour une durée maximale de 12 mois) d'une population-cible assez large, notamment des jeunes (avec le volet Accès-carrière pour les jeunes) le programme « Accès-carrière » **(FA-13)** est maintenant revenu à la mission plus restreinte de PDPE **(FI-3)** et s'adresse uniquement aux handicapés et aux personnes en difficulté sur le plan de l'emploi. Les buts poursuivis par les programmes initiaux PSCC **(FI-11)** et PEIT **(FI-12)** sont donc virtuellement abandonnés. La cible « jeunes diplômés » de PEIT **(FI-12)** est devenue « jeunes tout court » dans la version 83-84 de « Accès-carrière » **(FA-13)** puis s'est diluée dans le groupe des personnes très défavorisées sur le plan de l'emploi (version 84-85 de « Accès-carrière » **(FA-13)).** Il semble que le gel partiel de ce programme soit dû à sa difficulté de cerner la population-cible et à l'attente de sa réorientation dans le cadre de la mise en oeuvre de la nouvelle stratégie gouvernementale.

- **Aide au développement économique**

Enfin, à l'extrême droite de l'axe, toutes les actions visant à encourager le développement local et la croissance de l'emploi dans les régions où le chômage est

élevé (volet entreprise de PACLE **(FI-9)**, une partie de PDCC **(FI-10)** et surtout ADEL **(FI-2)**) sont maintenant regroupées dans le programme CLE **(FA-15)**. Alors qu'ADEL **(FI-2)** était exclusivement réservé au secteur privé, l'intégration de PDCC **(FI-10)** et PACLE **(FI-9)** a élargi la vocation de développement communautaire de CLE **(FA-15)** à tous les organismes, tant publics que privés, des municipalités de 50 000 habitants ou moins où le chômage élevé est un problème constant. Voici le principe sous-jacent à ce programme : le développement amorcé dans des structures locales et grâce à des initiatives individuelles et communautaires, a d'excellentes chances de succès, à condition de disposer de certaines ressources (financières et techniques). La conclusion qui se dégage de cette constatation est qu'il faut créer des conditions favorables à la prestation de cette aide, par l'intermédiaire d'organismes communautaires, en vue de stimuler la création d'emplois locaux. Le programme compte trois types de subventions : d'abord le versement d'une contribution (d'au plus 50 000 $) à la localité (Chambre de commerce, association de développement économique, conseil de bande,...) pour l'établissement d'une agence CLE chargée d'offrir des services de counselling et une aide technique aux résidants de la collectivité afin de les aider à établir de nouvelles entreprises ou pour permettre à celles qui existent déjà de prendre de l'expansion ; ensuite le versement annuel d'un montant (d'au plus 130 000 $) pour payer les frais d'administration et le coût de l'aide technique offerte aux entreprises locales ; enfin, un dernier montant (d'au plus 220 000 $) par année pour les fins d'investissements et de prêts à l'égard des entreprises locales.

TABLEAU 2.3

Programmes d'Emploi et Immigration Canada selon la proportion de jeunes qui y ont participé en 1983-84

Programmes	Total des participants	Nouvelles inscriptions	Années-personnes équivalentes	Pourcentage du total des participants	Coût (en millions de dollars)
FA.9 Canada au travail	101 100	94 600	22 100	44	287,7
FA.15 CLE	4 400	1 100	2 400	27	27,6
FA.13 Accès-carrière	24 900	N/D	6 600	56	49,9
FA.8 Compagnie de travailleurs	1 000	200	700	34	11,1
FI.7 Été Canada – Autres composantes	25 700	25 700	5 400	100	57,2
Total	**157 100**	**121 600**	**37 200**	**49**	**433,5**

Source : Emploi et Immigration Canada (1984 a)

TABLEAU 2.4

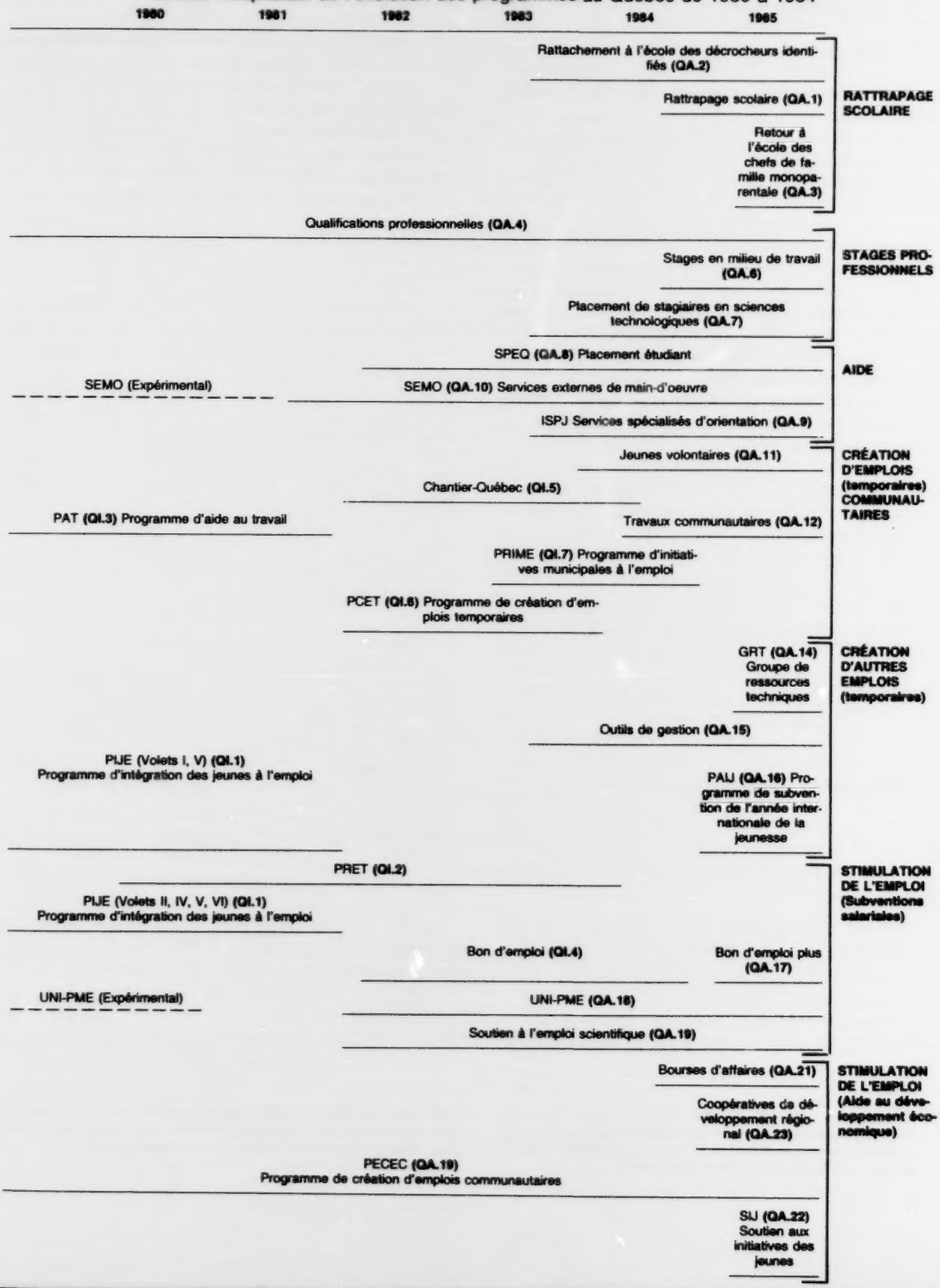
Programmes fédéraux actuels selon le budget alloué pour l'année financière 1984-1985 *

Plus de 100 millions de $	De 40 à 100 millions de $	De 5 à 40 millions de $	Moins de 5 millions de $
FA.2 Programme national de formation institutionnelle	**FA.1** Programme national de formation dans l'industrie	**FA.5** Option Formation-jeunesse	**FA.1** Programme national de formation dans l'industrie
FA.3 Caisse d'accroissement des compétences professionnelles	Volet : Formation générale	**FA.7** Extension	Volet : Projets jeunesse
FA.9 Canada au travail	Volet : Formation dans les milieux en pénurie	**FA.10** Katimavik	**FA.14** Défi 85
FA.14 Défi 85	**FA.4** PEEJ (1983-1984)	**FA.11** Emploi et perfectionnement jeunesse : Ressources halieutiques	Volet IV
Volet I	**FA.8** Compagnie de travailleurs	**FA.14** Défi 85	Volet V
FA.13 Accès-carrière		Volet II	
FA.15 Clé		Volet III	
		Volet VI	
		FA.12 PALJ-85	

* Le budget du Programme d'enseignement coopératif **(FA-6)** est compris dans le budget des ministères participants.

TABLEAU 2.5

Tableau récapitulatif de l'évolution des programmes au Québec de 1980 à 1984



2– *Les programmes québécois d'aide à l'emploi des jeunes*

2.1 L'évolution chronologique depuis 1980

Au Québec, le choix de la période 1980-84 est particulièrement approprié pour l'analyse des programmes d'aide aux jeunes, car cette période englobe la quasi-totalité des programmes mis de l'avant par le Québec pour mieux intégrer les jeunes au marché du travail (tableau 2.5).

• 1980

Avec la montée du chômage des jeunes dans les années 70 et l'atteinte de niveaux particulièrement élevés pour cette population dans les années 1977 (17,9 %) et 1978 (18,4 %), l'opinion publique québécoise s'est progressivement sensibilisée au problème spécifique des jeunes face au marché du travail et à la nécessité d'actions spécifiques (Office de planification et de développement du Québec, 1978 ; Journal du travail, juin 1979). Au début de l'année 1980, un cadre visant à mieux intégrer les jeunes au marché du travail est donc déjà en place avec principalement la trilogie bien connue des programmes d'intégration des jeunes à l'emploi **(QI-1)**, d'aide au travail **(QI-3)**, et de retour au travail **(QI-2)** du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre **(MTM)**. Le PIJE **(QI-1)**, créé à la toute fin de l'année 1979, est exclusivement réservé aux jeunes, alors que les programmes PAT[18] **(QI-3)** et PRET **(QI-2)**, créés respectivement en 1978 et 1980, pour stimuler la création d'emplois, temporaires dans le premier cas et permanents dans le deuxième cas, s'adressent plus particulièrement à la population des bénéficiaires d'aide sociale (BAS) âgés de 30 ans et plus (sans pour autant que les non-bénéficiaires et les jeunes soient exclus). En 1980, deux autres programmes (qui, contrairement aux précédents, existent toujours !), le programme expérimental de création d'emplois communautaires **(QA-20)** et les Services externes de main-d'oeuvre **(QA-10)** sont également en place.

Le PECEC **(QA-20)**, créé en 1977 et parrainé par l'OPDQ (Office de planification et de développement du Québec), vise à soutenir l'« entrepreneurship » local et le dynamisme communautaire en favorisant la mise sur pied ou l'expansion d'entreprises viables et permanentes dont les emplois sont principalement destinés aux chômeurs chroniques. SEMO **(QA-10)**, pour sa part, est parrainé par le MTM et il subventionne les organismes indépendants qui assurent des services complémentaires à ceux des centres institutionnels de main-d'oeuvre pour intégrer au marché du travail les personnes sérieusement défavorisées sur le plan de l'emploi. Pourtant, SEMO n'en est à cette date qu'à sa première année d'existence et il ne dispose que d'un budget réduit (inférieur à 1 million de dollars). Ces deux programmes ne s'adressent pas exclusivement aux jeunes, mais ceux-ci y sont bien représentés.

• 1981

Cette seconde année de la période considérée ne voit pas de bouleversements majeurs dans les programmes d'aide à l'emploi des jeunes peut-être à cause du fait que l'économie québécoise, en dépit d'une conjoncture peu favorable, avait réussi non seulement « à maintenir presqu'au même point que l'année précédente, son taux de chômage, mais encore à adapter son rythme de création d'emlois à celui de l'augmentation remarquable en 1980, de la population » (Le Journal du travail, mars 1981, p. 7). Par contre, l'intégration des responsabilités d'emploi et d'aide sociale au sein du ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (MTMSR) vient renforcer l'intégration et l'accessibilité des programmes existants (particulièrement pour les bénéficiaires de l'aide sociale).

• 1982

Par contre, l'année 1982 apporte certains changements. Au printemps, le gouvernement annonce les six programmes qui prolongent l'action des programmes précédents. Certains programmes tels PRET **(QI-2)**, SEMO **(QA-10)** et PCEC **(QA-20)** sont reconduits alors que d'autres, tels Chantier-Québec **(QI-5)** et le Programme de création d'emplois temporaires[19] **(QI-6)** poursuivent les objectifs du défunt programme PAT **(QI-3)**. Seul le Bon d'emploi **(QI-4)** qui s'adresse spécifiquement aux jeunes diplômés du secteur professionnel est réellement nouveau, dans sa forme, même si sa filiation avec le Volet III de PIJE **(QI-1)** (stages en industrie) est certaine. La durée minimale du stage est portée de 13 à 20 semaines et la subvention salariale est limitée à 3000 $ (ou 3500 $ selon la durée du stage). Tous ces programmes sont administrés par le MTMSR même si PCEC **(QA-20)** est toujours parrainé par l'OPDQ.

---

18. Ce programme, créé en février 1978, était déjà une version « améliorée » de programmes antérieurs de création d'emplois tels le Programme d'emplois nouveaux et l'« Opération Placement » qui remontait à 1972 (Journal du travail, avril 1979).

19. PCET poursuit les mêmes objectifs que Chantier-Québec, mais les employeurs sont, dans ce programme, les organismes gouvernementaux qui sont exclus du programme Chantier-Québec.

Cette même année voit aussi deux autres ministères, le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC) et le Secrétariat de la Science et de la Technologie (SST), s'impliquer d'une manière novatrice dans les programmes d'aide à l'emploi. Ces programmes, rodés à titre expérimental dans les années précédentes[20], s'adressent à la clientèle « mieux armée » des diplômés (du niveau collégial et universitaire) et visent à faire bénéficier la PME québécoise de nouvelles ressources en personnel administratif (UNI-PME, **QA-18**) ou en personnel à l'emploi scientifique et technique (Programme de soutien à l'emploi scientifique, **QA-19**). Ce dernier programme s'inscrit dans la perspective du virage technologique. Ces programmes s'adressent aux diplômés, mais par le fait même, les jeunes sont nombreux (en pourcentage) à en bénéficier.

• 1983

La crise économique de l'année précédente, ainsi que l'augmentation marquée du chômage chez les jeunes, obligent le gouvernement à accorder une attention encore plus marquée à l'emploi des jeunes. Ainsi, des structures se mettent progressivement en place : Secrétariat à la Jeunesse, modules-jeunesse dans les centres Travail-Québec du MMSR, maisons de jeunes et organismes communautaires de jeunesse au ministère des Affaires sociales. Quant aux programmes, la plupart sont reconduits avec des budgets à la hausse ; pourtant, l'expérience des années passées commence à montrer que les besoins des jeunes sont très différents selon qu'ils sont bénéficiaires de l'aide sociale de longue ou de courte durée, chômeurs, jeunes diplômés, etc.. Pour les plus démunis d'entre eux par exemple, les efforts d'intégration directe et permanente au marché du travail (programme PRET (**QI-2**), par exemple), n'ont pas connu le succès escompté. Pour ces jeunes là, l'idée d'un processus à plusieurs étapes, commençant d'abord par renforcer la formation professionnelle et à améliorer l'employabilité avant d'envisager l'intégration définitive au marché du travail, se développe même si les principales actions ne seront implantées qu'en 1984, notamment avec les mesures de relance. C'est ainsi que le Programme d'insertion sociale et professionnelle des jeunes (ISPJ) du ministère de l'Éducation (avec ses volets « rattachement à l'école des décrocheurs identifiés » (**QA-2**), « maintien à l'école des décrocheurs potentiels » (non recensé) et « services spécialisés d'orientation et d'information » (**QA-9**)) est lancé dans le but de procurer des outils professionnels aux jeunes qui ont quitté (ou qui pourraient quitter) l'école sans qualifications suffisantes pour s'intégrer au marché du travail.

D'une manière alternative (ou complémentaire), le programme « Jeunes volontaires » (**QA-11**), alors rattaché au Secrétariat à la Jeunesse, propose aux jeunes sans travail un cheminement d'intégration sociale et professionnelle qui leur permet d'acquérir une expérience de travail dans un cadre d'activités communautaires significatives pour eux et valables pour leur milieu. Enfin, l'idée d'un programme majeur de formation en industrie complétée au besoin par un supplément de formation générale (formation par alternance) est acceptée (Journal du travail, avril 1983).

• 1984

L'année 1984 apparaît comme une année-clef, avec la réorientation bien connue des programmes du MMSR (ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu). Pour les jeunes en difficulté, le concept de réinsertion sociale, visant à donner des moyens pour réintégrer à long terme et d'une manière permanente le marché du travail, se substitue à celui de création permanente d'emplois, jugé peu réaliste et peu efficace, principalement pour la population des assistés sociaux de longue durée. Se mettent donc en place, les programmes de réinsertion « Rattrapage scolaire » (**QA-1**) et « Stages en milieu de travail » (**QA-6**) dans le cadre des actions gouvernementales d'intensification de la relance (Journal du travail, avril 1984). Un troisième programme « Travaux communautaires » (**QA-12**) maintient, avec « Jeunes volontaires » (**QA-11**), déjà créé, la vocation traditionnelle de création d'emplois temporaires (pour donner de l'expérience et maintenir l'« employabilité »), mais la limite aux projets de nature communautaire dans des organismes à but non lucratif. Ces quatre programmes s'adressent spécifiquement aux jeu-

20. Ainsi, UNI-PME (QA-18) existait depuis 1977 même s'il fonctionnait avec un budget réduit (100 000 $ en 1977-78) ; ce programme fut d'ailleurs interrompu en 1981-82 faute de ressources financières.

nes bénéficiaires (de moins de 30 ans) de l'aide sociale (seul « Jeunes volontaires » **(QA-11)** est également accessible aux jeunes chômeurs). Dans tous les cas, une allocation de 100 $ à 150 $ par mois s'ajoute aux prestations d'aide sociale qui sont maintenues.

Parallèlement, se maintient avec les programmes « Bon d'emploi » **(QA-4),** « UNI-PME » **(QA-18),** « Soutien à l'emploi scientifique » **(QA-19)),** le désir de faciliter l'intégration permanente au marché du travail, des jeunes les mieux « armés » (diplômés, entrepreneurs, ou même bénéficiaires de l'aide sociale de courte durée...). Pourtant, il devient de plus en plus clair qu'il faut éviter de mettre en péril les emplois des uns pour favoriser l'emploi des jeunes. Lorsqu'il s'agit d'un emploi dans un organisme privé ou public, la condition de l'emploi nouveau, additionnel, se généralise donc pour éviter qu'un jeune prenne la place d'un autre travailleur (même si cette condition est très difficile à opérationnaliser). Mais surtout, un nouveau courant s'impose, celui du jeune qui crée son propre emploi. C'est le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC) qui, le premier, mit ce nouveau concept en application en lançant d'abord en janvier 1984, le programme « Bourses d'affaires » **(QA-21),** visant à permettre aux jeunes diplômés des collèges et des universités de fonder une PME ou encore de devenir actionnaire d'une entreprise existante, ainsi qu'en soutenant en décembre 1984 la mise sur pied de « Coopératives de dévelopement régional » **(QA-23).**

- **1985**

En 1985, les trois axes de réorientation précédemment mentionnés se maintiennent ou se renforçent avec de nouveaux programmes. L'axe « réinsertion sociale » élaboré principalement en 1984 se maintient (malgré des contestations de plus en plus vives des principaux porte-parole des jeunes) avec Déclic-Formation (« Rattrapage scolaire »[21] **(QA-1),** « Stages en milieu de travail », **(QA-6))** Déclic-Action (« Travaux communautaires » **(QA-12)** et « Jeunes volontaires »[22] **(QA-11)).** L'axe « insertion permanente des jeunes les mieux armés » se renforce avec le programme « Bon d'emploi-plus » **(QA-17)** qui élargit les dispositions de l'ancien programme relativement à la population-cible, aux subventions, à la durée, etc..., mais aussi les nouveaux programmes « Outils de gestion » **(QA-15)** du MIC plus tournés vers des objectifs ponctuels d'aide à la PME et d'innovation technologique. Enfin, l'axe « entrepreneurship » se développe substantiellement avec l'intégration du programme PECEC-Jeunesse **(QA-20),** toujours de l'OPDQ, au sein de Déclic-Emploi, mais aussi avec les nouveaux programmes lancés par le MMSR « Soutien aux initiatives des jeunes » **(QA-22)** et « Groupe de ressources techniques » **(QA-15)** qui permettent aux jeunes promoteurs de bénéficier de certaines ressources financières ou techniques.

2.2 L'analyse de la situation actuelle au niveau québécois

Si au niveau fédéral, la situation actuelle pouvait se ramener à une dizaine de programmes majeurs, tous administrés par Emploi et Immigration Canada, la situation au niveau québécois est plus complexe avec une quinzaine au moins de programmes majeurs, et surtout un plus grand nombre d'intervenants (MMSR, MIC, MEQ, OPDQ, MLCP, Secrétariat à la Jeunesse). Si en plus, on ajoute les programmes mineurs (« Retour aux études pour chefs de famille monoparentale » **(QA-3),** « Relève agricole » **(QA-5),** « Chantiers bénévoles » **(QA-13),** « Année internationale de la Jeunesse » **(QA-16),** « Qualifications professionnelles » **(QA-4),** etc...) et les autres actions (non incluses dans l'inventaire) comme les services des Centres Travail-Québec (qui peuvent contribuer à trouver des emplois pour les jeunes sans passer par des programmes gouvernementaux), les actions d'information de Communication-Québec et les actions de coordination interministérielles du Secrétariat à la Jeunesse..., c'est au total presqu'une trentaine de programmes qui, du côté québécois, cherchent à améliorer la situation des jeunes sur le marché du travail.

Pour dresser l'inventaire actuel des programmes québécois, nous utiliserons la typologie précédemment élaborée. Au niveau québécois, les actions s'étaleront du rattrapage scolaire au soutien des actions d'« entrepreneurship« comme le montre le tableau 2.6.

---

21. Un nouveau programme de retour aux études postsecondaires est même spécialement conçu par le MMSR pour les chefs de famille monoparentale.

22. Jeunes volontaires (QA-11) auparavant parrainé par le Secrétariat à la Jeunesse est maintenant parrainé par le ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche (même s'il est toujours administré par le MMSR).

- **Rattrapage scolaire**

Le pôle « rattrapage scolaire » est une caractéristique majeure du système québécois qui découle de son domaine de juridiction. Son développement s'appuie sur certaines constatations ; d'abord, la prise de conscience qu'un nombre important de jeunes « décrochent » du système secondaire québécois (39 % des jeunes n'obtiennent pas leur diplôme d'études secondaires ; 6 % abandonnent leurs études en cours d'année scolaire) ; par ailleurs, que ces jeunes se retrouvent en fortes proportions au chômage (se reporter à la section 3 de la première partie) ou à l'assistance sociale (en janvier 1983, 70 000 des 80 000 jeunes bénéficiaires d'aide sociale n'ont pas complété leur cours secondaire ; Van Bennekum, 1984) ; enfin, que le taux de succès des actions directes de création d'emplois est très réduit dans leur cas et que l'intégration au marché du travail est un processus à plusieurs étapes qui doit avoir la formation (soit du rattrapage scolaire, soit des stages professionnels) comme point de départ. Notons que les programmes « Rattrapage scolaire » **(QA-2)** et « ISPJ » **(QA-2, QA-9)** ne se recoupent pas, mais sont complémentaires. Dans le cas des jeunes assistés sociaux identifiés comme décrocheurs, le MMSR contacte la clientèle et l'inscrit mais ce sont les commissions scolaires qui, souvent dans le cadre de leurs activités d'éducation des adultes, assument les activités de formation. Le programme ISPJ est néanmoins plus large que le volet de « rattachement à l'école des décrocheurs identifiés » **(QA-2)** puisqu'il inclut également le « maintien à l'école des décrocheurs potentiels » (non recensé dans l'inventaire), « les services spécialisés d'orientation et d'information » **(QA-9)** et des volets consacrés au perfectionnement des enseignants et aux achats d'équipements (tourné vers les nouveaux métiers et les nouvelles technologies). Selon un document du MEQ (1984), les projets sont décentralisés et variables en fonction des initiatives locales et des populations-cibles.

TABLEAU 2.6

Programmes québécois actuels selon leur champ d'application

Formation			Aide	Création d'emplois		Stimulation de l'emploi	
Rattrapage scolaire	Formation professionnelle	Stages	Aide pour trouver un emploi	Projets communautaires (emplois temporaires)	Autres projets (emplois temporaires)	Intégration dans une organisation (subventions salariales)	Aide au développement économique
QA.1 Rattrapage scolaire (MMSR)	**QA.4** Qualification professionnelle (MMSR)	**QA.6** Stages en milieu de travail (MMSR)	**QA.8** Placement étudiant (MMSR)	**QA.11** Jeunes volontaires (MLCP)	**QA.14** Soutien aux initiatives des jeunes – Volet : Groupe de ressources techniques (MMSR)	**QA.17** Bons d'emploi plus (MMSR)	**QA.20** PECEC (OPDQ)
QA.2 Rattachement à l'école des « décrocheurs identifiés » (MEQ)	**QA.5** La relève agricole (MMSR)	**QA.7** Placement de stagiaires en sciences technologiques (MESST)	**QA.9** Services spécialisés d'orientation et d'information (MEQ)	**QA.12** Travaux communautaires (MMSR)	**QA.15** Outils de gestion (MIC)	**QA.18** UNI-PME (MIC)	**QA.21** Bourses d'affaires (MIC)
QA.3 Retour aux études pour chefs de famille monoparentale (MMSR)			**QA.10** SEMO (MMSR)	**QA.13** Chantiers bénévoles (MLCP)	**QA.16** Année internationale de la jeunesse (S-J)	**QA.19** Soutien à l'emploi scientifique (MESST)	**QA.22** Soutien aux initiatives des jeunes – Volet : aspirant-entrepreneur (MMSR)
							QA.23 Coopératives de développement régional (MIC)

MMSR : Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu

MEQ : Ministère de l'Éducation du Québec

MESST : Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Science et de la Technologie

MLCP : Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche

MIC : Ministère de l'Industrie et du Commerce

S-J : Secrétariat à la Jeunesse

OPDQ : Office de planification et de développement du Québec

• **Formation professionnelle**

Le deuxième pôle est celui de la formation professionnelle tournée vers l'apprentissage d'un métier bien déterminé et où, de préférence, certaines pénuries ont été identifiées. Au niveau québécois, rien de comparable avec le programme de formation industrielle **(FA-1)** du fédéral qui vise à répondre aux besoins des employeurs en main-d'oeuvre spécialisée. Les programmes, mineurs, s'adressent soit aux travailleurs des métiers réglementés (dans le cadre de l'administration des règlements découlant de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles du Québec), soit aux jeunes qui désirent s'établir comme exploitants agricoles **(QA-4 et QA-5).**

• **Stages**

En poursuivant sur l'axe qui représente un pas de plus dans l'intégration au marché du travail, se trouve la formation par alternance telle qu'elle a déjà été implantée en France et que le fédéral essaie de développer depuis juin 1984, avec les programmes « Première chance » **(FI-14)** et « Option Formation-jeunesse » **(FA-5).** Au Québec, cette formule a également été implantée en juin 1984 avec le programme « Stage en milieu de travail » **(QA-6).** Alors que l'alternance formation-travail était en France 50 %-50 %, on a décidé au Québec d'accorder plus d'importance à l'aspect travail (70 % à 80 %) qu'à l'aspect formation (20 % à 30 %). Selon Van Bennekum et Richard (1984, p. 37), un tel stage « est plutôt un stage d'insertion sociale (augmentation de l'employabilité du jeune) qu'un stage de qualification ». Le programme « Placement de stagiaires en sciences technologiques » **(QA-7)** du ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Science et de la Technologie ressemble plus à un programme d'été traditionnel (avec subvention aux employeurs) comme il en existait auparavant au SPEQ **(QA-8).** La subvention sert en effet à payer une partie de la rémunération brute de chaque étudiant stagiaire qui doit être un étudiant en science ou en technologie de niveau collégial ou universitaire.

• **Aide au placement**

Pourtant, avant d'analyser les programmes à l'intention des étudiants « mieux armés », il reste encore un certain nombre de programmes qui s'adressent à la clientèle des plus défavorisés sur le plan de l'emploi. Entre les programmes de formation (qu'elle soit générale, professionnelle-en-établissement ou professionnelle-en-milieu-de-travail) et les programmes de création d'emplois s'insèrent les programmes d'aide. Outre les activités traditionnelles de placement des CTQ (non recencées dans l'inventaire) et le programme placement-étudiant[23] (destiné à une clientèle de jeunes « mieux armés »), il faut noter la présence dans cette catégorie de deux programmes d'aide aux jeunes. Le premier, le SEMO **(QA-10)** finance depuis 1980 des organismes qui aident des jeunes très défavorisés sur le plan de l'emploi à s'intégrer au marché du travail. Les services sont ici complémentaires à ceux des CTQ et ils visent à donner au jeune des meilleurs outils avant qu'il ne se présente devant son employeur. Le programme s'adresse aussi à d'autres populations-cibles : handicapés, femmes... et il ressemble trait pour trait au programme « Extension » **(FA-7).** Enfin, le programme « Services spécialisés d'orientation et d'information » **(QA-9)** n'est pas un programme à proprement parler, mais un volet du programme ISPJ du MEQ. Ce volet d'orientation, indispensable comme nous l'avons vu à toute expérience de formation en alternance, devrait néanmoins disparaître comme tel (si ce n'est déjà fait) pour la bonne raison que ces actions d'information et d'orientation (de même que le volet de perfectionnement des enseignants) sont partie intégrante des autres volets. Le programme ISPJ ne serait alors plus constitué que de deux volets : rattachement à l'école des décrocheurs identifiés **(QA-2)** et maintien à l'école des décrocheurs potentiels (non répertorié dans l'inventaire).

• **Création d'emplois communautaires**

Parmi les programmes de création directe d'emplois, nous distinguerons les « projets communautaires » associés le plus souvent à une clientèle défavorisée et les « autres projets » associés à d'autres finalités que la création d'emplois mais dont les jeunes (souvent les mieux armés) peuvent bénéficier sous forme d'expériences temporaires de travail (par exemple « Outils de gestion » **(QA-15)**). La première catégorie est de loin la plus importante, en termes de participants. En premier lieu, « Travaux communautaires » **(QA-12),** la moins populaire des trois mesures de relance, a été lancé en avril 1984, pour permettre à des jeunes bénéficiaires d'aide sociale d'utiliser leurs capacités et de rendre service à leur collectivité. Ce faisant, ils maintiennent leur employabilité, s'initient à la gestion de projets et s'associent au développement communautaire. Les projets, contrairement aux programmes antérieurs de création d'emplois, font maintenant l'objet d'un premier filtrage par les ministères concernés ; ainsi, les projets de garde-

23. Avant 1982, le SPEQ accordait des subventions aux employeurs ; il s'agissait alors d'un réel programme de développement de l'emploi alors que, depuis cette date, il ne s'agit plus que d'un programme de services aux étudiants et aux employeurs.

rie, de services aux personnes âgées, de services aux jeunes, etc... sont transmis par le ministère des Affaires sociales ; ceux de brigadier scolaire, de services de repas ou de surveillance dans les commissions scolaires sont référés par le ministère de l'Éducation ; le futur projet « Berges neuves » (nettoyage des rives du Saint-Laurent) est initié par le ministère de l'Environnement, etc...

Une autre formule de création temporaire d'emplois qui semble bénéficier d'un certain succès est le programme « Jeunes volontaires » **(QA-11)** qui a été lancé par le Secrétariat de la Jeunesse en novembre 1983 et qui, contrairement aux autres programmes Déclic-Formation **(QA-1 et QA-6)** et Déclic-Action **(QA-12 et QA-11)**, ne s'adresse qu'aux jeunes de 16 à 24 ans. Ici, les projets sont initiés par les jeunes eux-mêmes et les organismes du milieu sont associés sur une base de strict « partnership » (et non pas de « parrainage » comme dans le cas de « Travaux communautaires ») ce qui n'est pas sans créer des tensions, mais qui stimule aussi les jeunes à se prendre en charge et à faire valoir leur créativité et leur initiative dans leur milieu. Pourtant, le plafonnement de l'allocation à 150 $/mois (en plus des prestations régulières d'aide sociale) ne met pas ce programme à l'abri des critiques de « cheap labor » et de récupération qui pleuvent actuellement sur les mesures de relance (principalement « Stages en industrie » **(QA-6)** et « Travaux communautaires » **(Qa-12)**). Le programme « Chantier bénévole » **(QA-13)**, quoiqu'il implique l'exécution d'un travail éducatif et bénéfique à la population, n'est pas à proprement parler un programme de création d'emplois, ne serait-ce que parce qu'il n'y a pas de salaires versés aux participants [comme Katimavik **(FA-10)** au fédéral].

- **Autres programmes de création d'emplois temporaires**

Avec les pôles suivants, nous abordons les programmes destinés aux jeunes les mieux armés de la société (diplômés) même si ceux-ci peuvent également avoir de la difficulté à se trouver un emploi. Deux de ces programmes sont des programmes qui n'ont pas comme finalité première la création d'emplois mais l'aide à la PME ou à l'« entrepreneurship ». Indirectement, ils créent de l'emploi temporaire, mais ce ne sont pas toujours les jeunes qui en profitent. « Outils de gestion » **(QA-15)** est l'une des quatre actions lancées par le MIC pour favoriser la création de nouvelles entreprises et la croissance de celles qui existent déjà ; trois de ces actions s'adressent à la PME et la quatrième aux coopératives de développement régional. Pour sa part, « Outils de gestion » **(QA-15)** offre aux PME admissibles les services d'un diplômé universitaire ou collégial qui doit élaborer et mettre en oeuvre un outil de gestion qui demeure la propriété de l'entreprise après sont départ. Les diplômés sont assurés de 20 semaines de travail et le programme est composé de deux volets : une aide à la gestion administrative et une aide à la gestion scientifique. Le programme est administré par des maisons d'enseignement (par exemple l'UQAM pour la région de Montréal) qui nouent des contrats avec le MIC. Ce programme, comme la plupart des programmes du MIC, poursuit donc plusieurs objectifs : aider la PME, créer de l'emploi temporaire pour les diplômés et rapprocher les entreprises et les milieux d'enseignement.

Le second programme de soutien des initiatives des jeunes **(QA-14)** est, dans ce pôle de création d'emplois temporaires, abordé par le biais de son volet d'appui aux initiatives des jeunes entrepreneurs **(QA-22)**. Ce volet, qui vient d'être implanté, vise à donner aux jeunes entrepreneurs qui se lancent en affaires, l'aide technique et professionnelle nécessaire à leur succès. La subvention couvre les salaires des conseillers et de leur personnel (organismes à but non lucratif) ainsi que les coûts opérationnels des projets. Ce volet n'est donc pas, à proprement parler, un programme de création d'emplois temporaires pour les jeunes. PAIJ-85 **(QA-16)** par contre, est, dans le cadre de l'année internationale de la jeunesse, un programme de création temporaire d'emplois pour les jeunes, mais il est purement conjoncturel puisqu'il vise à souligner, par des projets concrets, l'implication des jeunes dans les différentes sphères de la collectivité.

- **Subventions salariales**

Les trois prochains programmes, favorisant l'intégration permanente au marché du travail par le biais de subventions salariales aux employeurs, sont de conception fort semblable. Seuls les employeurs admissibles, la proportion du salaire subventionnée et la durée de la subvention varient d'un programme à l'autre. Si ce n'était le fait qu'ils soient administrés par trois ministères différents (MMSR, MIC, MESST), ils pourraient constituer les trois volets d'un même programme genre « Accès-carrière » réservé aux diplômés. Les deux plus importants, en termes de budgets, sont le « Bon d'emploi plus » **(QA-17)** du MMSR et « UNI-PME » **(QA-18)** du MIC ; le plus généreux, en termes de subventions salariales, est le « programme de soutien à l'emploi scientifique » **(QA.19)** du MESST. Le « Bon d'emploi plus » **(QA-17)** reprend les grandes lignes du Bon d'emploi **(QI-4)** mais il est maintenant accessible aux diplômés de moins de 30 ans (auparavant il n'était destiné qu'aux moins de 25 ans) et surtout les subventions (25 % du salaire avec un maximum de 8 500 $) peuvent être échelonnées sur 2 ans au lieu des 20 semaines du programme précédent (75 % du salaire avec un maximum de 3 000 $). Tous les organismes ou entreprises (à l'exclusion des organismes et ministères gouvernementaux) sont admissibles, ce qui n'est pas le cas d'UNI-PME **(QA-18)** où les employeurs doivent être des PME de certains secteurs industriels bien précis (manufactures, tourisme, production de logiciels, recyclage...). De plus, les emplois doivent être dans des champs de compétence relevant de l'administration, du génie ou de l'informatique. Enfin, les subventions ne couvrent que la première année mais représentent 50 % du salaire avec un maximum de 7 à 12 000 $ suivant le diplôme du bénéficiaire. Le « programme de soutien de l'emploi scientifique dans les entreprises » **(QA-19)** poursuit les mêmes objectifs que UNI-PME, mais les emplois admissibles sont plus scientifiques et techniques (en accord avec les orientations du virage technologique) et les subventions s'étalent sur 2 ans (70 % du salaire la première année et 30 % la deuxième, sans maximum).

- **Développement communautaire local**

Enfin, dans le pôle « aide au développement économique », nous retrouvons deux courants : un courant « développement communautaire local » dans la lignée du programme CLE **(FA-15)** et de ses ancêtres ADEL **(FI-2)**, PACLE **(FI-9)** et PDCC **(FI-10)**, mais aussi un courant « aide à l'entrepreneurship » absent au fédéral si ce n'est sous forme d'emplois d'été dans le volet 2 de DEFI **(FA-14)**. Le premier courant regroupe les programmes PECEC **(QA-20)** de l'OPDQ et « Coopératives de développement régional » **(QA-23)** du MIC. Ce premier programme s'adresse principalement aux bénéficiaires d'aide sociale et aux chômeurs alors que le deuxième est ouvert à tous les jeunes. Le PECEC **(QA-20)** est un programme administré par des comités locaux d'approbation de projets (CAP). Contrairement aux organismes CLE **(FA-15)**, ces CAP sont composés de fonctionnaires des différents ministères impliqués dans le développement régional (OPDQ, MMSR et MIC). Les subventions accordées viennent compléter les autres sources de financement du milieu dans une proportion qui correspond à environ 20 % du coût du projet (40 % dans le cas d'un projet entrepris par un jeune). PECEC existe depuis 1978 et les évaluations successives faites par le Bureau de la Statistique indiquent que le coût d'une création d'emplois y est plus réduit que dans la plupart des autres programmes (dans une proportion qui peut aller du simple au double). Comme la population-cible n'est pas particulièrement privilégiée et que les emplois créés ont un caractère permanent, il semble que l'efficience de ce programme soit des plus satisfaisantes. Le programme « Coopérative de développement régional » **(QA-23)**, de création très récente, vise à encourager les jeunes à s'associer et à démarrer des coopératives. Le MIC finance des groupes-conseils régionaux (souvent des coopératives en place) qui fournissent l'aide technique nécessaire à la constitution, au démarrage et au suivi de l'entreprise coopérative. Les nouvelles coopératives peuvent aussi compter sur l'aide technique et financière de la Société de développement des coopératives.

- **Aide à l'« entrepreneurship »**

En dehors du cadre communautaire, le programme « Bourses d'affaires » **(QA-21)** du MIC et le Programme de soutien aux initiatives des jeunes – Volet Aspirants-entrepreneurs – **(QA-22)** du MMSR, permet au jeune diplômé de fonder sa propre entreprise ou de devenir partenaire dans une PME existante. Au cours de sa première année de fonctionnement en 1984, « Bourses d'affaires » a financé 604 projets dont 374 sont des créations d'entreprises et 230 des participations à une entreprise déjà existante. En vertu de ce programme, le MIC garantit les 2/3 du prêt (pouvant aller jusqu'à 25 000 $) consenti par une institution financière ; de plus, il assume la totalité des frais d'intérêt pour la première année du prêt, puis la moitié de ces frais pendant les deux années subséquentes. Enfin, le tout nouveau Programme de soutien aux initiatives des jeunes – Volet Aspirants-entrepreneurs – **(QA-22)** poursuit les mêmes objectifs dans le cadre exclusif du démarrage de nouvelles entreprises par des jeunes âgés de moins de 30 ans qui agissent à titre d'entrepreneur. La subvention est directe et représente un montant de 8 500 $, étalé sur 2 ans. Dans le cas d'associations de jeunes, le maximum de subvention disponible pour un projet est 25 000 $. Le volet « Groupe de ressources techniques » **(QA-14)** assure l'aide technique nécessaire au démarrage et à la réalisation du projet. Ce programme est en voie d'implantation.

TABLEAU 2.7

Programmes québécois actuels selon le ministère responsable

Main-d'oeuvre et Sécurité du revenu	Éducation	Enseignement supérieur Science et Technologie	Loisir, Chasse et Pêche	Secrétariat à la Jeunesse	Industrie et Commerce	Office de développement et de planification du Québec
QA.1 Rattrapage scolaire	**QA.2** Rattachement à l'école des « décrocheurs identifiés »	**QA.7** Placement des stagiairec en sciences technologiques	**QA.11** Jeunes volontaires	**QA.16** PAIJ-85	**QA.15** Outils de gestion	**QA.20** PECEC
QA.3 Retour aux études pour chefs de famille monoparentale	**QA.9** Services spécialisés d'orientation et d'information	**QA.19** Soutien à l'emploi scientifique	**QA.13** Chantiers bénévoles		**QA.18** UNI-PME	
QA.4 Qualification professionnelle					**QA.21** Bourses d'affaires	
QA.5 La relève agricole					**QA.23** Coopératives de développement régional	
QA.6 Stages en milieu de travail						
QA.8 Placement étudiant						
QA.10 SEMO						
QA.12 Travaux communautaires						
QA.14 Soutien aux initiatives des jeunes – Volet Groupe de ressources techniques						
QA.17 Bon d'emploi						
QA.22 Soutien aux initiatives des jeunes – Volet Aspirant-entrepreneur						

TABLEAU 2.8

Programmes québécois actuels selon la clientèle visée

Bénéficiaires de l'aide sociale	Toutes les catégories de jeunes	Diplômés (niveau universitaire, collégial ou secondaire professionnel)	Autres
QA.1 Rattrapage scolaire	QA.2 Rattachement à l'école des « décrocheurs identifiés »	QA.15 Outils de gestion	QA.4* Qualification professionnelle
QA.3 Retour aux études pour chefs de famille monoparentale	QA.5 La relève agricole	QA.17 Bon d'emploi Plus	QA.7** Placement de stagiaires en sciences technologiques
QA.6 Stages en milieu de travail	QA.9 Services spécialisés d'orientation et d'information	QA.18 UNI-PME	QA.8*** Placement étudiant
QA.12 Travaux communautaires	QA.10 SEMO	QA.19 Programme de soutien à l'emploi scientifique	
	QA.11 Jeunes volontaires	QA.21 Bourses d'affaires	
	QA.13 Chantiers bénévoles		
	QA.16 PAIJ-85		
	QA.20 PECEC		
	QA.22 Soutien aux initiatives des jeunes – Volet Aspirant-entrepreneur		
	QA.23 Coopératives de développement régional		

* Programme s'adressant aux travailleurs des métiers réglementés

** Programme s'adressant aux étudiants en sciences technologiques

*** Programme s'adressant uniquement aux étudiants

TABLEAU 2.9

Programmes québécois actuels selon le caractère permanent ou temporaire des emplois créés

Emplois temporaires	Emplois permanents*
QA.6 Stages en milieu de travail	QA.17 Bon d'emploi plus
QA.7 Placement de stagiaires en sciences technologiques	QA.18 UNI-PME
QA.11 Jeunes volontaires	QA.19 Soutien à l'emploi scientifique
QA.12 Travaux communautaires	QA.20 PECEC
QA.13 Chantiers bénévoles	QA.21 Bourses d'affaires
QA.15 Outils de gestion	QA.22 Soutien aux initiatives des jeunes Volet : Aspirant-entrepreneur
QA.16 PAIJ-85	QA.23 Coopératives de développement régional

* Un emploi permanent est ici un emploi qui n'est pas automatiquement supprimé lorsque l'aide gouvernementale s'arrête.

TABLEAU 2.10

Programmes québécois actuels selon le budget alloué pour l'année financière 1984-1985 *

Plus de 40 millions de $	De 15 à 40 millions de $	De 5 à 15 millions de $	Moins de 5 millions de $
QA.6 Stages en milieu de travail	QA.12 Travaux communautaires	QA.1 Rattrapage scolaire	QA.5 La relève agricole
	QA.20 PECEC	QA.2 Rattachement à l'école des « décrocheurs identifiés »	QA.7 Placement de stagiaires en sciences technologiques
		QA.10 SEMO	QA.18 UNI-PME **
		[illegible]	[illegible]
		QA.15 Outils de gestion **	QA.23 Coopératives de développement régional **
		QA.16 PAU-85	
		QA.17 Bon d'emploi plus (Année financière 1985-1986)	
		QA.21 Bourses d'affaires **	

* Certains programmes étant entrés en vigueur seulement en 1985, les budgets ne sont pas encore disponibles. C'est le cas de :
QA.3 Retour aux études pour chefs de famille monoparentale
QA.14 Soutien aux initiatives des jeunes – Volet : groupe de ressources techniques
QA.22 Soutien aux initiatives des jeunes – Volet : Aspirant-entrepreneur

Pour QA.4 Programme qualification professionnelle
Les données concernant le budget ne sont pas établies séparément

Pour QA.8 Placement étudiant
Le budget est compris dans le budget fonctionnement du réseau Travail-Québec

Pour QA.9 Service spécialisé d'orientation et d'information
Le budget est compris dans celui de QA.2 Rattachement à l'école des « décrocheurs identifiés »

Pour QA.13 Chantiers bénévoles
Le budget est inclus dans celui du programme de soutien financier à des organismes de loisirs nationaux et régionaux

** Le budget triennal 1984-87 a été divisé par trois pour estimer le budget annuel 1984-1985.

3– *Conclusion*

Au niveau fédéral, la situation s'est donc singulièrement éclaircie en septembre 1983 avec la restructuration d'une douzaine de programmes en quatre programmes majeurs : « Canada au travail » **(FA-9)**, « Accès-carrière » **(FA-13)**, « Croissance locale de l'emploi » **(FA-15)** et « Compagnie de travailleurs » **(FA-8)**. Si l'on ajoute les deux programmes de formation professionnelle **(FA-1 et FA-2)** qui représentent un des points d'appui majeurs de la politique fédérale, et les programmes « Extension » **(FA-7)**, « Défi » **(FA-14)** et « Option Formation-jeunesse » **(FA-5)**, on a le cadre des principales actions fédérales en matière d'aide à l'emploi. Il faut noter que ces programmes sont tous sous la responsabilité de Emploi et Immigration Canada et qu'il n'y a pas, à l'exception des programmes de stages et d'emplois d'été, de programmes exclusivement réservés aux jeunes, comme c'est le cas au Québec. Par contre, les jeunes participent à tous ces programmes dans une proportion de 30 % à 50 %, ce qui représente bien l'importance relative de ce groupe dans la population des personnes en difficulté sur le marché du travail.

Depuis l'arrivée au pouvoir des Conservateurs, des modifications se sont produites : « Première chance » **(FI-14)** a été abandonné, « Accès-carrière » **(FA-13)** n'est plus accessible aux jeunes à moins qu'ils ne soient très défavorisés sur le plan de l'emploi, le Programme national de formation dans l'industrie **(FA-1)** a été considérablement réduit et même fermé aux travailleurs ayant déjà un emploi... De tels changements n'indiquent pas forcément une régression de l'aide gouvernementale, mais plutôt une situation d'attente découlant de l'annonce en février 1985 d'une nouvelle stratégie de développement de l'emploi. La mise en oeuvre de cette stratégie devrait s'effectuer dans les mois qui viennent, mais en attendant, tout semble figé à Emploi et Immigration Canada (à l'exception du programme DEFI **(FA.14)** qui vient d'être lancé). Cette nouvelle stratégie, selon la Conférence des Premiers ministres sur l'économie, devrait se fonder sur la coopération avec le secteur privé et les autres paliers de gouvernement. Les actions devraient également être décentralisées et les décisions prises autant à Ottawa que dans les régions ou collectivités touchées. Enfin, des crédits additionnels devraient être débloqués pour les jeunes, les femmes, les chômeurs chroniques, les travailleurs touchés par les changements technologiques et les collectivités en perte de vitesse. Si l'on en croît les documents d'étude, les réorientations devraient s'appuyer sur les formules les plus innovatrices : accent sur la PME, aide à la création d'entreprises, formation par alternance pour les jeunes et encouragement de l'« entrepreneurship ».

La situation au Québec est plus complexe pour deux raisons : il y a beaucoup plus de programmes et les intervenants sont plus nombreux. Contrairement au fédéral, la plupart des actions s'adressent uniquement aux jeunes. Outre les services traditionnels d'information et de placement des CTQ, le MMSR s'est surtout concentré sur les jeunes bénéficiaires de l'aide sociale. Avec les mesures de relance (Rattrapage scolaire **(QA-2)**, Stages en milieu de travail **(QA-6)**, Travaux communautaires **(QA-12)**), adoptés au cours de l'année 1984, ce ministère a entrepris d'animer les différentes étapes du processus, souvent fort long, que doivent suivre les jeunes assistés sociaux pour se réinsérer socialement et s'intégrer définitivement au marché du travail. Ce même ministère anime également, et d'une manière très récente, le domaine de l'aide aux diplômés, évacué au fédéral depuis l'abandon du PEIT **(FI-12)**. Il le fait soit par le biais de subventions salariales aux employeurs (Bon d'emploi-plus **(QA-17)**), soit par le biais d'aides techniques et financières aux jeunes entrepreneurs (Programme de soutien des initiatives des jeunes **(QA-14)**). Pourtant, ce ministère a été précédé dans cette voie par le MIC qui, dans le cadre spécifique de l'aide aux PME québécoises, favorise, depuis quelques années, l'intégration de jeunes diplômés au marché du travail, par le biais de subventions salariales (UNI-PME **(QA-18)** et Ouils de gestion **(QA-15)**) ou par le biais d'aide technique ou financière dans le démarrage de leur propre entreprise (Bourses d'affaires **(QA-21)** et Coopératives de développement régional **(QA-23)**). Le MESST est également actif à ce niveau dans le cadre du virage technologique ; il favorise l'embauche par les PME québécoises de diplômés des secteurs scientifiques et techniques (Soutien à l'emploi scientifique **(QA-19)**).

Enfin, trois autres ministères sont également actifs dans des champs d'action fort différents. Tout d'abord, le MEQ avec ses programmes d'« Insertion sociale et professionnelle des jeunes » **(QA-9 et QA-10)** apporte un appui complémentaire aux efforts du MMSR dans le cadre des mesures de relance, principalement au niveau de la formation théorique, de la formation professionnelle en établissement et des services d'orientation et de counselling. Le MLCP, par le biais du programme Jeunes volontaires **(QA-11)**, gère un programme assez semblable à « Travaux communautaires » **(QA-12)** selon une formule plus souple et décentralisée qui fait une plus grande part à l'initiative des jeunes et à leur association sur une base égalitaire avec les organismes communautaires-promoteurs. Enfin, l'OPDQ parraine, depuis 1978, le programme PECEC **(QA-19)** qui se veut le « coup de pouce » qui permet de compléter les efforts de développement économique déjà fournis par la communauté à partir de ressources et besoins locaux.

Chapitre III
Le cadre théorique et institutionnel de l'évaluation des programmes d'aide à l'emploi des jeunes Québécois

Avant d'entreprendre, dans la quatrième partie de la recherche, l'évaluation spécifique des programmes gouvernementaux décrits dans la section précédente, deux prérequis doivent être satisfaits. Tout d'abord, il importe de définir et de dresser le cadre de ce qu'est une évaluation de programme ; deuxièmement, il faut également procéder à l'inventaire des évaluations déjà entreprises par les organismes gouvernementaux spécialisés en la matière. Ces évaluations sont trop importantes (et elles s'appuient sur trop d'expertise humaine) pour que nous les négligions dans notre propre bilan personnel, d'autant plus que le nombre de programmes décrits dans la deuxième partie apparaît démesurément élevé et que le temps imparti à la recherche fut malheureusement trop réduit.

Le cadre théorique de l'évaluation de programme est tracé dans un premier temps. Une définition est avancée à travers une grille structurant le champ de l'évaluation et présentant les principales questions auxquelles celle-ci doit répondre. Puisque la mesure de la performance d'un programme est le point de départ de toute évaluation, il est nécessaire de faire le tour des principaux indicateurs utilisés dans l'évaluation des programmes d'aide à l'emploi. Il serait également prématuré de se lancer dans l'analyse des documents d'évaluation sans avoir conscience des principales limites de l'évaluation.

Le contexte institutionnel de l'évaluation est ensuite brossé car il permet d'analyser le cadre à l'intérieur duquel les documents d'évaluation sont produits. La considération et l'encadrement différents, dont bénéficie l'évaluation de programme aux deux paliers de gouvernement, expliquent en grande partie les caractéristiques distinctives des évaluations fédérales et québécoises.

Enfin, l'inventaire des documents d'évaluation est dressé en dernier lieu. Il s'appuie sur les fiches-synthèses des évaluations de programmes fédéraux (sigle EF) présentées dans l'annexe E et sur celles des évaluations de programmes québécois (sigle EQ) présentées dans l'annexe F. Contrairement à la deuxième partie où certains inventaires des programmes étaient disponibles, aucun répertoire des études d'évaluation, tant fédérales que provinciales, n'a pu être obtenu. Il se peut donc que l'inventaire ne soit pas exhaustif.

En choisissant comme définition de l'évaluation celle qui est proposée par le Bureau du Contrôleur général du Canada (1979), nous écartons de cet inventaire les documents de « suivi opérationnel » qui compilent les statistiques relevées dans le cadre de l'exécution du programme, les documents de « vérification interne » qui s'intéressent plus aux structures organisationnelles et aux systèmes de gestion qu'aux programmes et à leurs résultats, les « études préparatoires » (nombreuses pour les programmes actuels), qui examinent les options qui s'offrent pour l'évaluation, les « cadres d'évaluation » qui tracent les grandes lignes de ce que sera l'évaluation et surtout décrivent les données qu'il faut recueillir, de même que toute étude qui, de façon générale, ne porte pas de jugement sur le programme (qui ne le remet pas en cause !) à la lumière des résultats et des impacts obtenus.

1– *Aspects théoriques de l'évaluation*

La plupart des programmes gouvernementaux, quels qu'ils soient, tentent, sous des formes de plus en plus nombreuses et sophistiquées, d'améliorer les conditions sociales et économiques dans lesquelles se développe une société, elle-même de plus en plus complexe et multiforme. Or, ces programmes (surtout en période de restriction) « doivent faire la preuve de leur légitimité et de leur rendement afin de mériter l'appui du public qui manifeste un grand scepticisme envers l'efficacité de l'administration publique et qui devient plus exigeant face à la pertinence de l'allocation des ressources publiques » (Acoca, 1981, p. 5).

C'est donc tout autant pour satisfaire aux exigences de l'administration publique moderne que pour répondre aux interrogations du public que se développe, depuis une vingtaine d'années aux États-Unis (un peu moins au Canada et encore moins au Québec) une science (ou plutôt un art !) de l'évaluation des programmes gouvernementaux (Hicks, 1981 ; Centre pour le développement de la productivité, 1985).

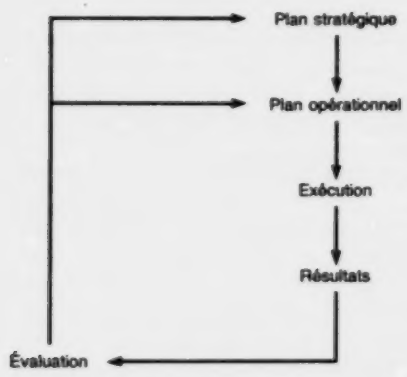
1.1 Définition de l'évaluation

Parmi les pionniers, Suchman (1967) définit l'évaluation comme étant la détermination des résultats (désirables ou non) atteints par une activité instaurée en vue d'atteindre un but ou un objectif valorisé. Pourtant, le rôle de l'évaluation est non seulement de mesurer les résultats obtenus en fonction des objectifs souhaités, mais aussi de porter un jugement sur ses avantages, sa valeur

et son utilité. Ainsi, l'évaluation doit aider à améliorer le programme ou à en développer un nouveau ; elle s'intègre au processus décisionnel (Cooley et Lohnes, 1976 ; Schulberg, Jerrell et Bannete, 1979) et permet une meilleure planification dans le processus de gestion (figure 3.1). On ne doit pas considérer l'évaluation comme la dernière étape d'un programme, mais comme la première étape de planification d'un programme futur (Filiatrault et Zins, 1980 ; Weiss, 1979 ; Lecomte et Rutman, 1982).

Figure 3.1

Le processus de gestion par programme



Le Bureau du Contrôleur général, pour sa part, propose la définition suivante de l'évaluation de programme :

> « Un examen et une évaluation périodiques, impartiaux et objectifs d'un programme ayant pour but d'établir à la lumière des circonstances, dans quelle mesure ses objectifs, sa conception et ses résultats, tant prévus qu'imprévus, sont satisfaisants. Les évaluations remettent en question l'existence même du programme. On examine la raison d'être du programme, les effets qu'il produit sur le public et sa rentabilité par comparaison avec d'autres moyens d'exécution. » (Bureau du contrôleur général du Canada, 1979, p. 21)

L'évaluation de programme, tout au moins au niveau fédéral, fournit donc des informations et des recommandations sur la performance des programmes gouvernementaux, améliorant d'autant les données à partir desquelles les décisions sont prises. Elle aide la prise de décision et favorise l'amélioration des programmes en proposant des objectifs modifiés, des critères plus pertinents ou une répartition différente des ressources.

En concordance avec cette définition, le Contrôleur général du Canada a élaboré, dès 1980, un cadre général d'évaluation, suffisamment souple pour s'adapter à toutes les situations.

1.2 Aspects fondamentaux de l'évaluation de programme

Selon ce cadre, une évaluation comprend quatre aspects généraux et s'appuie sur sept questions fondamentales plus précises (tableau 3.2), auxquelles devraient répondre les évaluateurs d'un programme. Toujours selon le Contrôleur général du Canada :

> « les questions relatives à la raison d'être du programme servent principalement à déterminer s'il est encore pertinent, compte tenu des conditions sociales et économiques et de la politique gouvernementale actuelle... La considération des effets et répercussions d'un programme suppose une vision large, une tentative de déterminer ce que le programme a donné comme résultat. Elle porte sur tous les résultats attribuables au programme, tant ceux qui sont intentionnels, que ceux qui ne le sont pas... Les questions relatives à la réalisation des objectifs visent à déterminer la façon dont les objectifs appropriés sont atteints grâce au programme et la mesure dans laquelle ils le sont... Finalement, la considération de solutions de rechange aide à évaluer la valeur relative du programme. Les objectifs peuvent avoir été atteints sans provoquer de répercussions ou d'effets néfastes, mais il peut exister de meilleures façons d'atteindre les objectifs ou les répercussions et effets intentionnels ou d'obtenir les mêmes résultats à un coût moindre, d'obtenir plus ou de meilleurs résultats à un coût identique, ou de réaliser, proportionnellement, plus ou de meilleurs résultats avec des coûts accrus. » (Conseil du trésor, 1981a, pp. 7-9)

TABLEAU 3.2

Aspects fondamentaux de l'évaluation de programme

Aspects de l'évaluation	Questions fondamentales
Raison d'être du programme (Est-ce que le programme répond à un besoin ?)	1. Dans quelle mesure les objectifs et le mandat sont-ils encore pertinents ?
	2. Les activités et les extrants sont-ils conformes au mandat et se rattachent-ils de façon vraisemblable à la réalisation des objectifs et à l'obtention des répurcussions et effets intentionnels ?
Répercussions et effets (Quels résultats le programme a-t-il donnés ?)	3. Quels effets et répercussions intentionnels ou non, l'application du programme a-t-elle produits ?
	4. De quelle façon et dans quelle mesure le programme complète-t-il, chevauche-t-il ou contrecarre-t-il d'autres programmes ou fait-il double emploi ?
Réalisation des objectifs (Est-ce que le programme a donné les résultats escomptés ?)	5. De quelle façon et dans quelle mesure les objectifs du programme ont-ils été réalisés grâce à sa mise en oeuvre ?
Solutions de rechange (Existe-t-il de meilleures façons d'obtenir les résultats ?)	6. Est-ce que d'autres programmes plus rentables pourraient permettre d'atteindre les objectifs et les effets et répercussions intentionnels ?
	7. Existe-t-il d'autres façons plus rentables de mettre en oeuvre le programme actuel ?

Source : Conseil du trésor du Canada (1981a)

1.3 Grille d'évaluation construite sur les différents éléments de la performance du programme

Au coeur de l'évaluation se trouve donc la mesure de la performance du programme, c'est-à-dire la mesure des résultats par rapport aux objectifs et aux ressources utilisées (figure 3.3). Pourtant, comme nous l'avons déjà dit, la recherche évaluative est bien plus que la mesure de la performance, c'est aussi un jugement sur la valeur et la pertinence du programme. Comme ce jugement doit s'appuyer sur certains éléments de mesure, une approche rationnelle au problème de l'évaluation consiste donc à structurer le champ de la mesure de la performance et à associer à chaque élément de ce champ des questions pertinentes à l'appréciation de la valeur et de la pertinence du programme.

Dans la théorie du management, il est habituel de scinder la mesure de la performance d'un programme en deux sous-champs distincts : celui de la mesure de l'« efficacité » et celui de la mesure de l'« efficience ». De plus, la mesure peut être « externe » ou « interne » selon que l'analyse débordera ou ne débordera pas le simple point de vue du programme considéré. L'ensemble donne une grille à quatre cases (tableau 3.4) qui recense les principaux champs de l'évaluation.

Figure 3.3

Les composantes d'un programme-type

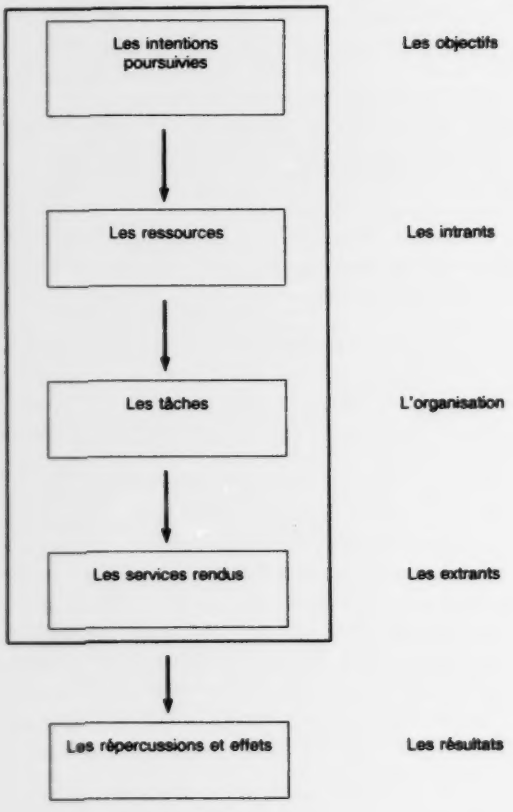


TABLEAU 3.4

Les quatre principaux champs de l'évaluation

	Les résultats sont-ils conformes aux objectifs (résultats = objectifs)	Les ressources sont-elles bien utilisées ? (extrants = intrants)
Interne (Analyse limitée au seul programme)	**1 Efficacité interne** Dans quelle mesure les objectifs spécifiques du programme ont-ils été atteints ?	**2 Efficience interne** Le programme est-il bien géré ?
Externe (Analyse générale dépassant le seul point de vue du programme)	**3 Efficacité externe** L'ensemble des résultats (intentionnels et induits) s'intègrent-ils aux objectifs gouvernementaux et aux besoins de la société ?	**4 Efficience externe** D'autres programmes utilisent-ils ou utiliseraient-ils mieux les ressources ?

L'analyse d'efficacité se préoccupe de savoir si les résultats sont conformes aux objectifs directement ou indirectement poursuivis. Au niveau interne, tout écart entre les intentions et les réalisations explicitement recherchées par le programme, permet d'induire certaines défaillances au niveau de la prise de décision et ainsi de remettre en question la conception et la raison d'être du programme. La recherche externe poursuit les mêmes buts, mais elle s'étend à l'ensemble des impacts (positifs ou négatifs) du programme qu'elle analyse en regard d'objectifs économiques et sociaux beaucoup plus généraux que ceux qui lui sont explicitement assignés.

L'analyse d'efficience ne remet pas en question les finalités du programme, mais se préoccupe d'améliorer le rendement du processus de gestion, c'est-à-dire le rapport entre les intrants utilisés et les extrants produits (voir figure 3.3). Le problème de l'utilisation des ressources est donc au coeur de l'analyse de l'efficience. Au niveau interne, cela revient à se préoccuper de la qualité intrinsèque de la gestion du programme : partage des responsabilités, organisation des tâches, utilisation des services existants, amélioration des procédures, etc... Au niveau externe, l'analyse déborde la simple évaluation de l'efficacité des structures et des systèmes de gestion du programme pour établir des comparaisons avec d'autres programmes et pointer les modes d'utilisation des ressources plus rentables.

Comme nous le verrons par la suite, la plupart des évaluations se cantonnent au niveau de l'efficacité interne et rares sont celles qui s'aventurent au niveau externe (peut-être faute d'indicateurs standardisés disponibles au niveau externe). On peut aussi constater que l'analyse de l'efficience interne est complètement exclue du cadre d'évaluation des programmes du secteur public. Cet exercice met en cause les systèmes de gestion, les procédures, le personnel et comme tel, fait appel à une autre forme de contrôle, la « vérification interne ». Le Conseil du trésor qui s'attache à définir les deux formes d'évaluation, précise :

> « ...que la vérification interne se concentre sur le programme en lui-même, en étudiant les ressources, les activités et les extrants et les relations entre les éléments » alors que « l'évaluation du programme, pour sa part, s'attache à la structure du programme comme entité, sur ses répercussions et effets et sur les relations entre les répercussions et effets et les extrants de même qu'avec les ressources utilisées » (Conseil du trésor, 1981a, p. 22).

Il n'est donc pas étonnant que le cadre général proposé par cette institution (tableau 3.2) ne comprenne pas de question relative à ce champ d'évaluation.

1.4 Le processus d'évaluation

L'exécution d'une évaluation devrait comprendre deux étapes distinctes : **l'étude préparatoire** (plan d'évaluation) et **l'étude d'évaluation** (collecte, analyse des données, jugement et recommandations). La prise de décision elle-même, quelquefois incluse dans le processus d'évaluation, relève, à notre avis, d'un autre groupe d'acteurs et, comme telle, fait partie de la planification plus que de l'évaluation.

L'étude préparatoire est une partie essentielle du processus d'évaluation car elle permet aux gestionnaires supérieurs (les clients) et aux évaluateurs de bien se mettre d'accord sur les objectifs, les moyens et l'ampleur de la recherche ; elle permet de s'assurer que l'évaluation est bien orientée et répond aux attentes. Selon le Conseil du trésor :

> « ...l'étude préparatoire devrait :
> (i) faire comprendre la raison d'être et la structure du programme et le milieu dans lequel il est mis en oeuvre ;
> (ii) déterminer le but de l'évaluation ;
> (iii) étudier tous les travaux d'évaluation du programme qui ont déjà été accomplis, ainsi que toute documentation pertinente ;
> (iv) déterminer les aspects particuliers qui pourraient être évalués ;
> (v) donner les raisons pour lesquelles certains aspects fondamentaux sont exlus ;
> (vi) élaborer des options d'évaluation et déterminer les différentes séries de questions, les différentes méthodes et approches de même que la collecte d'information qui pourraient servir pour réaliser

une évaluation des aspects choisis, en discuter et en prévoir le coût... ;

(vii) recommander une approche appropriée.« (Conseil du trésor, 1981, pp. 66 et 68)

L'étude d'évaluation est le coeur de la recherche. La démarche évaluative n'a pas de méthodologie-type. Chaque évaluation doit donc être flexible et refléter le jugement professionnel. Selon Acoca (1981) cinq modèles sont habituellement employés en évaluation :

- l'analyse d'un groupe expérimental après son exposition au programme ;
- l'analyse d'un groupe expérimental avant et après son exposition au programme ;
- l'analyse d'un groupe expérimental et d'un groupe contrôle après que le premier eut été exposé au programme ;
- l'analyse d'un groupe expérimental et d'un groupe contrôle avant et après que le premier eut été exposé au programme ;
- l'analyse longitudinale.

Quant aux méthodes, elles peuvent être quantitatives (analyses statistiques) ou qualitatives (entrevues, ...), mais la primauté d'un type de méthodes sur l'autre n'a jamais pu être démontrée (Cook et Reichardt, 1979). Toutes ces méthodes et modèles visent à mesurer, en laissant le moins de doutes possibles, l'impact du programme sur la population-cible. La démarche doit être objective, mais il n'est pas toujours possible d'arriver à des conclusions irréfutables. Il faut alors rassembler suffisamment d'informations et de preuves pour que la prise de décision ultérieure en soit améliorée.

Suite aux nombreuses difficultés (objectifs mal définis, données nécessaires non collectées ou mal collectées, etc...) auxquelles se heurtent les évaluateurs d'un programme déjà établi, il devient de plus en plus habituel, selon une conception « intégrée », d'exiger qu'un nouveau programme, au moment même de sa conception, soit accompagné d'un **cadre d'évaluation,** qui trace déjà les grandes lignes de ce que sera l'évaluation et qui décrit les données qu'il faudra recueillir avant ou pendant l'évaluation. Les exigences de l'évaluation sont ainsi connues dès l'implantation du programme et les travaux ultérieurs des évaluateurs seront simplifiés. Leurs conclusions et recommandations seront également plus pertinentes et plus fiables.

2– *Mesure de la performance des programmes d'aide à l'emploi*

Les évaluations de programmes d'aide à l'emploi se cantonnent le plus souvent à la mesure directe de certains indicateurs simples : nombre d'emplois créés, nombre de chômeurs ou de bénéficiaires de l'aide sociale participants, nombre de projets reçus, nombre de projets viables, dépenses totales, répartition régionale ou démographique des bénéficiaires, etc... Si l'évaluation a été bien planifiée et intégrée à la conception du programme, ces statistiques, collectées au niveau opérationnel, permettront de juger de l'efficacité et de l'efficience (internes) du programme. Dans le premier cas, on devra calculer le taux de réalisation des différents objectifs du programme, alors que dans le second cas, il faudra rapprocher le volume d'extrants produits (nombre de projets analysés, nombre d'employés placés) du volume de ressources utilisées (nombre d'heures-hommes consacrées aux projets ou salaires versés aux fonctionnaires). Une mesure de la performance dans un cadre aussi réduit est insuffisante (même si de nombreux documents d'évaluation en restent là) car elle ne peut conduire qu'à des modifications mineures du programme. Les mises en question majeures exigent une analyse « externe » basée sur des mesures nettes (et non plus brutes) des indicateurs.

Une démarche complète passe alors par une mesure des **avantages nets** ainsi que des **coûts nets** du programme. Une telle mesure implique la prise en considération d'effets indirects, tant réducteurs que multiplicateurs, qui, malgré les limites inhérentes à toute analyse coûts-avantages, permettent de porter un jugement plus éclairé sur l'efficacité et l'efficience (externes) du programme.

2.1 Mesure des avantages nets

L'introduction dans l'économie d'un programme d'aide à l'emploi entraîne une suite de réactions qui peuvent profondément modifier son impact primaire mesuré en terme de répercussion sur l'emploi. Selon une étude d'évaluation effectuée par le Bureau de la statistique du Québec, dans le cadre d'un programme de création d'emplois, les effets multiplicateurs peuvent provenir de l'accroissement de la demande de biens et services (en amont ou en aval) suscité par l'augmentation de production due au programme ; ils peuvent aussi provenir de l'augmentation du revenu disponible des travailleurs embauchés, soit directement sur les projets subventionnés, soit dans le cadre des effets indirects du programme. Des effets réducteurs peuvent, par contre, réduire la création nette d'emplois. L'étude du BSQ

mentionne, à cet égard, l'effet de dépiacement et l'effet de supplémentarité. L'effet du déplacement :

> « ...indique qu'une partie de la production supplémentaire, générée par le programme, ne trouvera preneur qu'aux dépens d'entreprises déjà existantes (ces entreprises devant restreindre leur production donc leur emploi, ou, à la limite, disparaître) ». (Bureau de la statistique du Québec, 1984, p. 85)

L'effet de non-supplémentarité ne doit jamais être perdu de vue dans les programmes gouvernementaux ; il rappelle qu'un certain nombre de projets se seraient, de toute façon, déroulés de la même manière sans l'aide gouvernementale. Pour juger de l'impact et de l'utilité du programme, les emplois créés par ces projets doivent donc être soustraits de la création brute d'emplois.

Ce modèle de mesure des « avantages nets » s'applique bien à un programme de création d'emplois tel que PECEC **(QA.20).** Si, par contre, il s'agit de création d'emplois communautaires, l'effet de déplacement sera négligeable. Dans le cas d'un programme de formation professionnelle, un autre modèle devra être élaboré à partir, par exemple, de l'accroissement de la production résultant de la formation donnée auquel on soustraira la production perdue pendant la durée de la formation.

En conséquence, chaque type de programme d'aide à l'emploi doit développer son propre modèle de mesure des avantages nets mais ceux-ci, pour être utiles, doivent tenir compte des effets majeurs (qu'ils soient directs ou indirects) du programme.

2.2 Mesure des coûts nets

Le coût budgétaire net d'un programme équivaut aux ressources nettes que le gouvernement a investies dans le programme et qui auraient pu être attribuées à d'autres fins en l'absence de programme (Harberger, 1981).

Le coût brut est composé de l'ensemble des subventions versées au programme. Dans certains programmes, il faut aussi additionner les allocations supplémentaires venant d'autres sources : assurance-chômage (articles 38 et 39 de la Loi) ou aide sociale. Enfin, certaines analyses vont jusqu'à inclure, dans le coût brut, le montant des intérêts qui seraient perçus si le gouvernement plaçait les montants alloués au programme ou les coûts accrus d'assurance-chômage attribuables à l'effet de déplacement.

Quant aux économies, elles sont de plusieurs ordres et ne sont pas toujours faciles à mesurer. Selon la nature du programme considéré, il peut s'agir :

- d'économies réalisées au titre de l'assurance-chômage ou de l'aide sociale ;
- d'augmentation des recettes fiscales directes en provenance de l'impôt des particuliers ;
- d'augmentation des recettes fiscales indirectes ;
- d'accroissement de l'impôt provincial des corporations ;
- etc...

Ce n'est qu'en rapprochant ces coûts nets des avantages nets qu'il sera possible de mesurer les efficiences respectives de différents programmes. Ce faisant, il faut néanmoins garder en mémoire que les contextes et les missions de ces programmes sont rarement semblables.

3– *Limites de l'évaluation*

Il serait prématuré de se lancer dans l'analyse de documents d'évaluation sans faire le tour des limites de l'évaluation. Celles-ci sont nombreuses et les différents colloques sur l'évaluation tenus par l'Institut d'administration publique du Canada (mars 1981) et par l'École nationale d'administration publique (mars 1985) ont fait ressortir certaines des limites qui peuvent hypothéquer grandement l'efficacité des analyses d'évaluation. Bonin et Moran (1981) présentent un aperçu détaillé de ces contraintes dans le contexte de l'évaluation des programmes québécois. Ces limites concernent principalement les éléments suivants :

- neutralité de l'évaluateur ;
- difficultés de la démarche évaluative ;
- coordination des rôles d'évaluation et de gestion ;
- indépendance des décisions politiques par rapport à l'évaluation ;
- différents niveaux d'utilisateurs de l'évalulation.

Une première limite est celle de l'objectivité des évaluateurs. Acoca écrit à ce sujet que :

> « ...l'objectivité de l'évaluateur, comme de tout autre chercheur, est relative. On ne peut s'attendre à ce qu'il fournisse des évaluations dénuées de toutes valeurs ou idéologies, qu'elles soient personnelles, sociales ou professionnelles ». (Acoca, 1981, p. 15)

Bien qu'il s'agisse d'un problème réel, il n'y a pourtant pas de quoi remettre en question le bien-fondé des analyses évaluatives. Le Conseil du trésor (1981a) admet que l'évaluateur n'est pas là pour trouver la « vérité pure » mais pour rassembler (dans le temps imparti et de la manière la plus économique) des preuves et les interpréter au mieux de ses connaissances. Encore faut-il que l'évaluateur ne « biaise » pas les résultats et les interprétations et obéisse à un code d'éthique professionnel. Le manque d'évaluateurs qualifiés est certes un obstacle important que la stratégie fédérale d'intégration de l'évaluation au processus de gestion vise à surmonter par le biais d'une formation intensive.

Une autre limite de l'évaluation est liée à la difficulté intrinsèque de la démarche évaluative ainsi qu'aux conditions dans lesquelles elle s'effectue. Procéder à une évaluation est un art autant qu'une science. Sa réalisation dans un cadre bureaucratique garantit qu'un rapport sera produit mais pas forcément qu'une remise en question créative et positive sera faite. Les voies qui s'ouvrent à l'évaluation sont nombreuses et il faut avoir l'intuition de choisir la plus fructueuse ou celle qui répondra aux besoins de l'heure du ou des clients. Ces voies sont également parsemées de nombreuses embûches : ressources financières insuffisantes ou tout simplement non prévues, données nécessaires non collectées par le processus administratif ou bien données codifiées d'une manière inutilisable, etc... Les objectifs des programmes sont souvent multiples, mal transmis, mal formulés, quelquefois les objectifs réels sont cachés. Enfin, les délais impartis sont souvent trop courts lorsqu'ils répondent à une exigence subite de la conjoncture politique ou économique.

Une autre gamme de problèmes vient des difficultés de communication entre les gestionnaires responsables du programme et les évaluateurs. Les informations pertinentes peuvent ne pas être transmises, mais surtout les rôles respectifs des différents intervenants peuvent être mal compris. Comme le notent les évaluateurs professionnels dans les colloques consacrés à ce thème « les fonctionnaires ne sont pas encore encouragés à accueillir favorablement une évaluation des programmes auxquels ils travaillent' (Hicks, 1981, p. 365). Ils interprètent toute remise en cause du programme comme un désaveu de leur action et de leurs efforts pour administrer le programme. De plus, faute de clarification des rôles respectifs, les gestionnaires perçoivent les évaluateurs comme des intrus et des curieux qui ont des exigences incompréhensibles ou démesurées. Face à une telle menace, l'administrateur aura :

> « ...tendance à dénigrer le processus d'évaluation en le taxant d'onéreux et de peu d'utilité pratique. Il devient dès lors réticent à répondre à des questions reliées à l'organisation de son programme. Il peut même parfois s'opposer à des critères d'évaluation qui gêneraient le déroulement opérationnel du programme. Finalement, s'il a une formation en recherche assez limitée, il conçoit assez mal l'importance que l'évaluation accorde à la méthodologie de la recherche ».

Mais il y a aussi l'autre côté de la médaille :

> « Pour sa part, l'évaluateur (...) a tendance à méconnaître ou à sous-estimer certaines contraintes inhérentes au programme : problèmes administratifs, politiques, budgétaires, manque de personnel, etc... Il exprime ainsi une certaine intolérance envers des facteurs qui ne répondent pas toujours à une logique absolue ou à une rationalité indiscutable et choisit de se situer en dehors de ces contraintes ». (Acoca, 1981, pp. 18-19).

Les contraintes politiques sont encore plus graves. Les évaluateurs sont unanimes à dire que les décideurs, au niveau politique, se basent très peu sur les facteurs objectifs de l'évaluation et se laissent influencer bien plus par des éléments externes à l'évaluation : pression de l'opinion publique, rapport de force entre les décideurs, alliances politiques, problèmes de délais, etc... Rutman note par ailleurs que :

> « ...la vitesse à laquelle certains programmes sont introduits par les instances politiques ainsi que les délais très courts imposés par la remise du rapport de leur évaluation, influencent considérablement l'exercice du rôle de l'évaluateur ». (Rutman, 1980, cité dans Acoca, 1981, p. 16)

De plus, en politique, les analyses statistiques, les tests d'hypothèses, les analyses coûts-bénéfices sont peu prisées ; le politicien se base sur ses perceptions et il ne voit pas d'un bon oeil l'évaluation qui restreint sa marge de manoeuvre et peut alimenter la contestation publique (Bureau du Contrôleur général, 1985). Pour sa part, il doit procéder à des compromis que l'évaluateur « interne » d'un programme gouvernemental n'est pas en mesure de juger.

> « Isolé, un programme peut apparaître comme une répugnante concession à un groupe d'intérêts ; considéré en fonction des autres projets ou programmes auxquels il a pu paver la route, les

bénéfices »nets« du panier peuvent être plus également répartis. Celui qui fait l'évaluation est rarement en mesure de tenir compte d'interdépendance semblables » (Bonin et Moran, 1981, pp. 397-398).

Enfin, l'évaluation, de par sa nature, aura toujours de la difficulté à répondre aux besoins en information des différents paliers de gestion. Selon que l'utilisateur est le sous-ministre, le Conseil du trésor ou le Cabinet, les questions diffèrent et les méthodes doivent être adaptées. Il est difficile d'empêcher un évaluateur de vouloir répondre à des questions essentielles posées par d'autres niveaux de gestion. Pourtant, une étude d'évaluation qui tente de répondre à tous les besoins de tous les utilisateurs finira probablement par ne satisfaire personne. Ainsi, une évaluation adressée à un sous-ministre peut permettre l'amélioration de la gestion de ce ministère, mais ne répond que très imparfaitement aux besoins du Conseil du trésor (allocation de ressources et compromis interministériels) ou à ceux de l'opinion publique (besoins de la population, utilité sociale, etc...). Bien qu'en théorie les évaluations ne s'adressent qu'à un seul client, il reste, ne serait-ce que par simple économie, qu'elles sont utilisées à différents niveaux et que les lacunes évidentes qui en découlent, les rendent plus vulnérables à la critique.

4– *Le cadre institutionnel de l'évaluation*

Les documents distribués au dernier colloque de l'École nationale d'administration publique (mars 1985) permettent de brosser le cadre institutionnel tant fédéral que national à l'intérieur duquel s'exerce la fonction d'évaluation dans le secteur public. Nous reprenons ici les grandes lignes de ces textes, notamment le document présenté par le Bureau du Contrôleur général du Canada (1985), pour le cadre fédéral, et celui du Centre pour le développement de la productivité dans le secteur public (1985), pour le cadre québécois.

4.1 Le cadre fédéral

L'expression « évaluation de programme » fait partie du vocabulaire des fonctionnaires fédéraux depuis la fin des années 60, alors que les différents ministères devaient créer des unités de planification et d'évaluation. Toutefois, dans une série d'études effectuées en 1974 et 1976, le Conseil du trésor constate que l'évaluation de programme ne progresse pas et que les ressources allouées aux ministères sont surtout consacrées à la planification, ce qui reflète le climat expansionniste prévalant au cours de cette période. Une deuxième tentative est réalisée en 1977, lorsque le gouvernement (circulaire 1977-47 du Conseil du trésor) revient à la charge et demande aux ministères d'effectuer systématiquement des évaluations de programme. Quelques ministères fédéraux créent des unités d'évaluation et d'autres, qui en avaient déjà, augmentent leurs activités. Toutefois, la Direction de la planification (Conseil du trésor), qui avait pour mandat d'aider les ministères fédéraux en élaborant des méthodes et procédures d'évaluation, est démantelée en 1977-78. Troisième essai en 1980 : le Bureau du Contrôleur général (BCG) établit un cadre d'évaluation (décrit en **1.2** de cette partie) assez précis pour encadrer l'implantation de l'évaluation de programme dans les ministères, mais assez simple pour s'adapter aux situations spécifiques de chacun.

Au début de l'année 1985, un seul des 30 plus grands ministères n'avait pas encore établi d'infrastructure de base pour l'évaluation de ses programmes. Plus de trois cents études d'évaluation ont été menées dans 36 ministères et organismes. En 1983, le vérificateur général du Canada reconnaissait d'ailleurs dans son rapport que l'instauration de la fonction d'évaluation était une réussite dans l'administration fédérale.

Compte tenu de ce contexte historique, l'évaluation des programmes au fédéral joue un triple rôle (bien que nous ayons vu dans la section précédente, les dangers de vouloir tout faire faire à l'évaluation !) :

- l'obligation de rendre compte (puisqu'elle sert à mesurer la performance des programmes et à en rendre compte) ;
- l'amélioration des programmes (puisqu'elle examine la structure et la conception des programmes en vue de déterminer les possibilités d'améliorer leur efficacité et leur efficience) ;
- l'allocation des ressources et la confirmation de la raison d'être des programmes (puisqu'elle permet de déterminer si les programmes sont toujours nécessaires).

Toujours selon le document du Bureau du Contrôleur général (1985), l'expérience acquise au cours des 20 dernières années a abouti à un certain nombre de conclusions générales au sujet des conditions à remplir pour mener à bien l'évaluation des programmes :

- l'évaluation des programmes n'est justifiable que dans la mesure où les gestionnaires se préoccupent des résultats des programmes ;
- l'évaluation des programmes devrait faire partie intégrante des responsabilités permanentes de gestion stratégique et de l'obligation de rendre compte ;

- l'évaluation des programmes a besoin de personnes compétentes ;

- les procédures d'évaluation particulières adoptées dans un organisme gouvernemental doivent non seulement être soumises à certaines règles, mais être suffisamment souples pour répondre aux besoins réels du moment en ce qui concerne l'examen des programmes.

Comme nous le voyons, certaines de ces conclusions rejoignent les limites de la démarche évaluative exposées dans la section précédente.

Au niveau fédéral, le processus d'évaluation est donc intégré dans les faits au processus de gestion. Chaque ministère utilise ses évaluations internes pour orienter la planification stratégique et améliorer la gestion des activités dont il est responsable. Le BCG joue un rôle d'animation, d'expert-conseil et il maintient à jour l'inventaire des évaluations[24]. Suivant ses besoins, le Conseil du trésor utilise l'une ou l'autre des évaluations, ou fait des demandes spéciales, pour procéder aux reconciliations ministérielles et à l'allocation des ressources. En conformité avec la loi sur l'accès à l'information, les évaluations sont accessibles au Parlement et au public en général.

Dans ce cadre, Emploi et Immigration Canada est un des premiers ministères à avoir établi, à la fin de l'année 1977, une « Direction de l'évaluation » à l'intérieur du secteur « Politique et planification stratégiques ». Auparavant, cette fonction d'évaluation était assumée par la direction « Politiques stratégiques et évaluation ». Aujourd'hui, la Direction de l'évaluation est structurée en quatre divisions consacrées à l'assurance-chômage, à l'immigration, à la création d'emplois et à la mise en valeur des ressources humaines (formation). Toutes les évaluations fédérales que nous avons analysées proviennent de ces deux dernières divisions.

4.2 Le cadre québécois

Les premières tentatives d'évaluation au Québec sont liées de façon étroite aux efforts de planification associés à la « Révolution tranquille ». Pourtant, comme au fédéral, l'emphase était mise sur la planification et la place accordée à la fonction d'évaluation était plutôt faible. En avril 1972, le Conseil du trésor proposait la « technique du mémoire » afin de remettre périodiquement en question l'activité gouvernementale. Ces mémoires devaient s'attarder à détailler, pour chaque programme, les besoins auxquels il faisait face, les objectifs qu'il poursuivait, et les moyens qu'il proposait pour atteindre les objectifs. Comme le précise le Centre pour le développement de la productivité :

> « ...la mesure de l'impact de ces programmes et leur comparaison avec les objectifs attendus étaient généralement absentes, ainsi que bien souvent les corrections de tir nécessaires à l'avenir ». (Centre pour le développement de la productivité, 1985)

Suite à l'échec de cette approche, il s'avérait essentiel de faire précéder l'étape de l'évaluation proprement dite, d'une analyse méthodologique (collecte des informations nécessaires) adaptée au programme. De plus, les ministères avaient pris l'habitude de développer des plaidoiries pour justifier leurs activités plutôt que de procéder à des remises en cause de leurs objectifs ou de rechercher des moyens alternatifs de les atteindre à meilleur coût.

La conjoncture économique difficile de la fin des années 70 et le plafonnement des revenus gouvernementaux rendaient nécessaire une deuxième offensive en matière d'évaluation. En 1978, les objectifs spécifiques de l'opération « évaluation » étaient différenciés par catégorie de programmes et ils étaient aussi reliés directement au rôle propre du Conseil du trésor (allocation des ressources et orientation générale de la politique administrative). Malheureusement, les évaluations faites par le Conseil du trésor avaient peu d'impacts sur les planifications stratégiques sectorielles, celles-ci reposant davantage sur des appréciations politiques et administratives faites en d'autres lieux, notamment dans les ministères concernés.

Une troisième offensive est alors engagée au cours de l'année 1983 par le Conseil du trésor qui diffusa, en avril 1984, une politique-cadre d'évaluation de programme (C-T149908). À l'exemple du fédéral, les responsabilités d'évaluation étaient principalement prises en charge par les ministères qui étaient encouragés à intégrer l'évaluation dans le processus de gestion et à choisir la formule d'organisation qui leur convenait le mieux. Seuls les ministères de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, des Affaires sociales et de la Justice avaient, jusque-là, créé des unités d'évaluation formelles. Le Conseil du trésor conservait un rôle d'animation et de coordination ; en outre, il se réservait le droit de passer des commandes « spéciales » d'évaluation. Certaines structures étaient également mises en place pour accélérer l'implantation systématique et intégrée de l'évaluation. D'une part, le Centre pour le développement de la productivité, créé en janvier 1984, a pour

---

24. Il nous fut impossible, néanmoins, de nous procurer un tel inventaire.

mission de prendre en charge le dossier de l'évaluation au Conseil du trésor ; d'autre part, un groupe ministériel doit établir des propositions pour mieux intégrer l'évaluation de programme dans le processus gouvernemental de prise de décision, et entreprendre une action d'information et d'animation auprès des gestionnaires afin d'en accélérer l'implantation.

Dans l'attente des conclusions de ce comité, tout semble actuellement « en attente » au Conseil du trésor et le rôle d'animation et de coordination qui lui a été attribué reste à opérationnaliser. Dans les ministères, par contre, la fonction d'évaluation « interne » progresse tranquillement. Au ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, la direction de l'évaluation à l'intérieur de la Direction générale de la planification, fonctionne depuis 1983. Auparavant, le Service des études prévisionnelles du C.R.S.M.T. assumait ce rôle. Au ministère des Affaires sociales, la Direction de l'évaluation des programmes fut créée un peu plus tôt, en mars 1982 (Ministère des Affaires sociales, 1985).

5– *Évaluations disponibles des programmes d'aide à l'emploi*

Un certain nombre d'évaluations ont donc été effectuées à l'intérieur du cadre théorique et institutionnel qui vient d'être décrit. Les constatations et propositions présentées dans la quatrième partie de cette recherche découlent en partie de ces analyses. Celles-ci sont résumées sous forme de fiches-synthèses dans les annexes **E** et **F**.

Tant au niveau fédéral qu'au niveau provincial, il faut noter qu'il est rare qu'une telle analyse soit produite avant deux ou trois ans. Ce délai peut s'expliquer par la préparation du cadre d'évaluation, la collecte des données et leur analyse, mais il se justifie encore mieux par la nécessité devant laquelle se trouvent les évaluateurs de devoir attendre qu'un nombre minimum de participants aient expérimenté le programme d'un bout à l'autre et se soient même repositionnés par rapport au marché du travail, pour que les comparaisons avant et après l'exposition au programme, ou par comparaison à un groupe-témoin, aient un sens. De plus, certains effets indirects, sur le plan par exemple de l'utilisation des qualifications acquises, du maintien de l'« employabilité », de la persévérance sur le marché du travail ou de l'amélioration du niveau de vie, ne peuvent être mesurés avant un certain nombre d'années. Malheureusement, le pouvoir politique et l'opinion publique acceptent mal de tels délais et ils exigent que des jugements soient portés sur les programmes actuels, et non sur ceux d'il y a 3 ou 4 ans. Le paradoxe est donc le suivant : s'ils s'impatientent, le programme risque d'être modifié ou restructuré sur la base d'évaluations partielles ou des perceptions des preneurs de décisions, et l'évaluation initialement planifiée deviendra inutile ; si, par contre, ils attendent, l'évaluation sera complète et détaillée ; pourtant, son utilité sera limitée car le programme aura été rodé par le temps et la contestation désamorcée par les délais.

5.1 Les évaluations de programmes fédéraux

L'inventaire des évaluations de programmes fédéraux d'aide à l'emploi illustre ce qui vient d'être dit. Il n'y a aucune évaluation disponible sur les programmes de création d'emplois restructurés en septembre 1983, ni sur les programmes de formation professionnelle réorientés dans le cadre de la nouvelle loi sur la formation professionnelle en 1982. Puisqu'il en est bien évidemment de même pour les nouveaux programmes OFJ **(FA.5)** et Défi **(FA.14)**, il s'ensuit qu'une seule évaluation (celle du programme Extension **(FA.7)**) sur les dix programmes majeurs concernés, est actuellement disponible pour alimenter la restructuration en cours. La prise de décision stratégique est actuellement politique (voire idéologique) et elle s'inspire peu des analyses produites par les canaux formels d'évaluation. D'ailleurs, les évaluations complétées en 1984 (par exemple les évaluations du PFMC **(EFA.2)**, du PDPE **(EFI.3)** ou de l'utilisation innovatrice des fonds de l'assurance-chômage à des fins de création d'emplois **(EFI.13)**) réfèrent à des contextes vieux de quelques années et quelque peu modifiés par la restructuration de septembre 1983. L'impression actuelle est donc plus celle d'une fonction évaluation à la remorque de la planification stratégique que celle d'une fonction évaluation qui, au même titre que les analyses prévisionnelles, nourrit la prise de décision stratégique.

Pourtant, les analyses produites par la Direction de l'évaluation des programmes de EIC sont d'excellente qualité. Elles sont normalisées, satisfont aux recommandations du BCG et intègrent les techniques les plus appropriées de l'analyse coûts-avantages. Même si le niveau d'analyse s'est sophistiqué avec le temps, il reste que les premières recherches évaluatives, datant de 1977-78, étaient déjà d'une qualité très professionnelle.

Seize évaluations complétées ont été recensées (voir annexe **E**). Parmi celles-ci, plusieurs évaluations du PFMC ont été réalisées à partir de suivis périodiques effectués tous les 12 mois. La plupart des autres programmes ont été évalués au moins une fois, quelquefois deux fois comme PEEJ **(FI.5)** ou PDPE **(FI.3)**. Enfin, les évaluations de certains programmes n'ont pas été entrepri-

ses comme c'est le cas de Relais **(FI-1)**, ou en sont restées au stade de la recherche exploratoire comme ADEL **(FI.2)** ou PACLE **(FI.9)**. Neuf des dix programmes actuels en sont d'ailleurs à ce stade (si l'on admet que les programmes de formation issus de la loi sur la formation professionnelle de 1982, sont des nouveaux programmes).

5.2 Les évaluations de programmes québécois

La fonction d'évaluation est bien moins systématiquement effectuée et intégrée au processus de gestion au Québec qu'au fédéral. La méthodologie utilisée dans les études québécoises est disparate, celle qui est proposée par le Conseil du trésor (fédéral), rarement suivie et les analyses coûts-bénéfices, inexistantes. Comme nous l'avons dit précédemment, le cadre institutionnel favorisant l'évaluation n'est pas encore en place, malgré des efforts certains du Conseil du trésor (québécois) depuis 1983.

Malgré tout, le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre (devenu le ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu entre mai 1981 et octobre 1982) avait déjà entrepris, dès 1980, par le biais du Service des études prévisionnelles du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, certaines évaluations formelles dans le cadre de la mesure de l'efficacité interne. Il s'agit de l'évaluation des programmes PIJE **(EQI.1)**, PAT **(EQI.3)**, PRET **(EQI.2)** en janvier 1982, de Chantier Québec **(EQI.5)** et du Bon d'emploi **(EQI.4)** en novembre 1982 et de SEMO **(EQA.10)** en mars 1983. À la suite de la séparation, en octobre 1982, du ministère du Travail et du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, une direction de l'évaluation fut créée au MMSR et s'est vue attribuer la responsabilité formelle de l'évaluation des programmes de ce ministère. Depuis cette date, cette unité a rédigé une politique d'évaluation des programmes (Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, 1983) et elle est engagée dans l'évaluation des programmes du MMSR, notamment des programmes portant sur les mesures de relance **(EQA.1, EQA.6 et EQA.12)**. Les évaluations ne sont pas encore complétées même si une première étude importante sur la participation des jeunes bénéficiaires de l'aide sociale vient d'être achevée. Il faut en outre signaler une évaluation très complète sur la performance du programme PECEC **(EQA.20)** réalisée par le Bureau de la statistique du Québec, en avril 1984, une évaluation du fonctionnement de programme « UNI-PME » **(EQA.18)** effectuée par la Direction des politiques industrielles du MIC, en décembre 1983, et une évaluation du programme « Outils de gestion » **(EQA.15)** complétée par le Centre de recherche en gestion de l'UQAM, en novembre 1984. Les deux autres évaluations sur lesquelles nous avons pu mettre la main sont celles de ISPJ **(EQA.2 et EQA.9)** faite par la Direction générale du développement pédagogique du MEQ en mars 1984 et celle de Jeunes volontaires **(EQA.11)** préparée par le Secrétariat à la Jeunesse en juin 1984. La première évaluation est un rapport sur l'implantation et la réalisation des projets ISPJ alors que la seconde consiste plutôt en un plaidoyer politique auprès du Premier Ministre du Québec.

Comme on le voit, la fonction évaluation est encore loin d'être sérieusement implantée au Québec, surtout dans les ministères autres que le MMSR (et l'OPDQ) qui sont actifs au niveau de l'aide à l'emploi. Lorsque de telles évaluations existent, les approches sont disparates et les comparaisons entre programmes, difficiles à établir. Il faut dire que la plupart des programmes sont nouveaux (moins de deux ans) et que les efforts actuels semblent bien plus se canaliser vers l'implantation que vers l'évaluation de programmes.

Chapitre IV
Principales constatations et propositions

Dans cette quatrième et dernière partie, nous présentons les principales constatations relatives à la situation des jeunes québécois sur le marché du travail, et formulons certaines propositions visant leur meilleure intégration à ce marché du travail. Il s'agit de l'analyse des programmes gouvernementaux proprement dite qui peut être entreprise maintenant que les préalables : profil statistique des jeunes sur le marché du travail (partie I), inventaire des programmes gouvernementaux (partie II) et cadre théorique et institutionnel de l'évaluation de programme (partie III), ont été complétés.

Cette analyse s'effectuera en trois temps. D'abord nous reprendrons les principaux constats socio-économiques relatifs à la situation des jeunes sur le marché du travail, puis nous effectuerons une analyse critique des institutions et mentalités des différents acteurs en présence, enfin nous ferons une évaluation des différentes actions gouvernementales dans le cadre de la stratégie globale qui pourrait apparaître comme la plus appropriée dans le contexte actuel.

Les données statistiques présentées dans la première partie de la recherche sont très révélatrices. Encore faut-il les intégrer dans une synthèse qui vise à dresser un bilan de la situation des jeunes sur le marché du travail. Cette synthèse met l'emphase sur la gravité du chômage des jeunes, sur la nécessité d'envisager sa résorption sous l'angle, d'abord et avant tout, de la reprise économique, mais aussi sous l'angle d'une politique des jeunes, s'adressant notamment à ceux des générations prolifiques du « baby boom », à ceux des régions éloignées et à ceux qui ont quitté l'école prématurément. Pourtant, pour les jeunes, le pire est passé et la situation ne peut que s'améliorer, ne serait-ce que parce qu'ils sont de moins en moins nombreux et qu'ils représentent, lorsqu'ils sont bien formés, des agents de changement de plus en plus recherchés.

Avant d'aborder le contenu de l'action gouvernementale, il est nécessaire de porter un jugement sur la forme de cette action. Quelles sont les conséquences, pour les jeunes en particulier, de cette multiplication des programmes gouvernementaux, de leur complexité, de leur volatilité et de leurs recoupements ? La restructuration ou l'harmonisation plus poussée de tous ces programmes, tant fédéraux que québécois, est-elle envisageable ? Ensuite, deux aspects particulièrement cruciaux quant au succès d'un programme, soit sa communication et son évaluation, seront passés en revue, le premier sous l'angle des perceptions des jeunes vis-à-vis l'information et le second sous l'angle de la critique des structures d'évaluation.

L'intégration plus poussée des jeunes au marché du travail se heurte à d'autres barrières, comme les mentalités, qu'il nous faut analyser ; d'abord dans le cadre des comportements et attitudes des agents socio-économiques (employeurs et syndicats) vis-à-vis des jeunes puis dans le cadre des valeurs des jeunes eux-mêmes (et particulièrement des jeunes défavorisés sur le plan de l'emploi) vis-à-vis du travail.

Enfin, l'analyse de l'action gouvernementale se fera, champ par champ, en reprenant la typologie élaborée dans la deuxième partie, soit la formation (formation générale, professionnelle, perfectionnement et recyclage), l'aide aux jeunes, la création directe d'emplois et la stimulation de l'emploi, que ce soit par le biais de subventions salariales, d'aide au développement local ou d'aide à l'« entrepreneurship ». Cette critique fera ressortir, nous l'espérons, les axes principaux sur lesquels devrait s'appuyer une stratégie efficace d'emploi des jeunes.

1– *Les principaux constats socio-économiques*

1.1 Les jeunes : le groupe le plus mal intégré au marché du travail

Avant tout, il est nécessaire de réaffirmer avec force que les jeunes constituent actuellement le groupe qui est le plus en difficulté sur le marché du travail. Rappelons brièvement quelques statistiques de la **partie I.**

Comptant pour 22,5 % de la population en âge de travailler, les jeunes de 15 à 24 ans représentaient, en 1984, 34,8 % de la population des chômeurs québécois. Leur taux de chômage était de 19,8 %, 9 points de plus que le taux de la classe des personnes de plus de 25 ans. Mais il n'y a pas que les jeunes chômeurs recensés qui doivent être considérés, il y a aussi ceux qui ne fréquentent plus l'école et ne recherchent pas activement un emploi, soit parce qu'ils sont découragés, soit parce qu'ils ne sont plus intéressés à travailler. Ceux-là, s'ils étaient comptés, viendraient porter le taux de chômage réel à près de 25 %. Il y a également ceux qui sont retournés à l'école faute d'emplois ; leur nombre est diffi-

cile à évaluer, mais l'augmentation constante des taux de fréquentation scolaire depuis 1980 permet de le fixer approximativement à 2 ou 3 % pour cette période. Enfin, il y a tous ceux qui n'ont pu décrocher que des emplois à temps partiel ou qui travaillent dans des emplois intermittents sans intérêt ou sans avenir et s'intègrent pour toujours au marché secondaire du travail (Brown, 1982).

Un tel état de fait est grave à cause, bien sûr, des conséquences économiques, mais aussi des conséquences humaines et sociales, et des répercussions sur les attitudes et les comportements des jeunes au travail. Les statistiques sur les pertes de revenus des chômeurs et les pertes de production au niveau national ne représentent qu'une partie des coûts sociaux du chômage. Ceux-ci englobent aussi les impacts du chômage sur la santé physique et mentale de l'individu et sur le développement de pathologies sociales telles la criminalité et le suicide. L'économiste américain Brenner (rapporté par Benjamin, 1983) a choisi une manière originale de mesurer ces coûts pour le Congrès américain. Selon lui, un accroissement de 1,4 % du taux de chômage aux États-Unis s'accompagne d'un accroissement de :

5,7 % du taux de suicide ;
4,7 % du taux d'admission dans les hôpitaux ;
5,6 % du taux d'admission dans les prisons ;
8,0 % du taux d'homicide ;
2,7 % du taux de mortalité par cirrhose du foie, et
2,7 % du taux de mortalité par maladies cardio-vasculaires.

Ces coûts ne sont pas supportés uniquement par les chômeurs, mais aussi par les contribuables en frais additionnels de soins de santé, de protection contre le crime, de tensions sociales et de perte de ressources humaines.

Chez les jeunes, le fait d'avoir été écarté du marché du travail pendant un certain nombre de mois ou d'années, crée des comportements d'inadaptation. Ils se sentent rejetés du monde des adultes, dévalorisés et ils présentent des carences importantes au niveau des habitudes de travail. Ils ont du mal à accepter l'autorité d'un patron, à se motiver, à respecter un horaire de travail, à travailler en équipe, etc... Pour Noreau :

> « ...être jeune, cela signifie vivre dans une insécurité perpétuelle, dans l'absence d'autonomie, dans l'impossibilité de former des projets personnels à long terme ; plus grave encore pour la société comme pour les jeunes, c'est la perte de valeur de la formation théorique à mesure que la pratique se fait attendre ». (Noreau, 1983)

Bellemare et Poulin-Simon surenchérissent sur ce dernier point :

> « Pensons à l'investissement en éducation ou en capital humain que le Québec a réalisé depuis le début des années soixante, et qui se trouve dévalorisé par le simple fait que les jeunes sont incapables d'exercer le travail pour lequel ils sont préparés. Pris sous cette angle, le chômage des jeunes comporte des coûts sociaux de nature intertemporelle dont l'ampleur dépasse l'imagination ». (Bellemare et Poulin-Simon, 1983, p. 128)

1.2 La résorption du chômage des jeunes passe par la reprise de l'activité économique

Cette affirmation est souvent lancée, principalement par des représentants du milieu des affaires. Ainsi, au colloque du CPQ, tenu le 3 juin 1983 sur le thème : « Le chômage des jeunes : que peut faire l'entreprise ? » Jean-Louis Roy (du Devoir) mentionnait : « Le règlement de la situation des jeunes passe inévitablement par la relance de l'activité économique » (Journal du travail, juillet-août 1983, p. 6). Pour Pierre Laurin (de l'Alcan) : « La question de fond demeure la capacité du Québec à générer de nouveaux investissements créateurs d'emplois » (Journal du travail, juillet-août 1983, p. 7). Ces affirmations sont justifiées par la très grande sensibilité du chômage des jeunes aux cycles économiques. Freeman (1982) montre qu'une augmentation de 1 % du taux de chômage des hommes « adultes » s'accompagne d'une diminution d'environ 3 % de la proportion des jeunes de 16 à 24 ans qui ont un emploi. Fortin confirme que « le facteur primordial de l'aggravation du chômage des jeunes depuis 1966 a été la raréfication progressive et généralisée des emplois dans l'ensemble de l'économie » (Fortin, 1984, p. 483). Il confirme les chiffres de Freeman en vérifiant que de 1961 à 1982 les variations du taux de chômage des hommes adultes ont entraîné au Québec des variations environ 2,5 fois plus grandes du taux de chômage des jeunes hommes.

Or, les perspectives de croissance apparaissent limitées, 2 à 2,5 % de croissance du PNB, selon les prévisionnistes, un peu plus si les taux d'intérêt continuent à baisser, un peu moins s'ils augmentent. Dans ces conditions, la création d'emplois sera limitée d'autant plus que les entreprises font face à une concurrence accrue et que l'expérience de la crise de 1982 a porté. Désormais, la priorité est à la productivité et son niveau, qui décroissait avant 1982, s'est remis à regrimper depuis cette date. La reprise économique et la création d'emplois (limitée d'autant par la croissance de la productivité) apparais-

sent fragiles et tous les observateurs, même gouvernementaux, s'entendent pour ne pas imposer de fardeaux supplémentaires à l'entreprise privée. Il en découle une nouvelle conception du rôle de l'État. Toute action gouvernementale doit éviter d'imposer aux entreprises québécoises un gonflement de leurs coûts qui les déclasserait par rapport à la concurrence, ce qui ne servirait qu'à réduire les emplois. Dans les stratégies gouvernementales, tant fédérale que québécoise, l'heure est à la stimulation de l'emploi par le biais de mesures favorables aux entreprises (encouragements à l'investissement, à l'exportation, à la recherche et à l'innovation) bien plus qu'à la création directe d'emplois ou à l'imposition d'obstacles réglementaires. L'assouplissement de la fiscalité, la création de sociétés de placement ou de fonds de développement, l'incitation faite aux employés pour l'achat d'actions, visent à renforcer l'entreprise et non pas à la contraindre.

Pourtant, si le chômage des jeunes est en grande partie cyclique, il est aussi structurel, ce qui s'explique par les caractéristiques démographiques, géographiques et scolaires des jeunes.

1.3 L'incidence inégale du chômage sur les jeunes

Au niveau de la démographie, nous avons déjà indiqué que la baisse des taux de fécondité au Québec depuis 1958-1959, faisait que la population des 25-29 ans était en croissance alors que celle des 20-24 ans était en légère diminution et celle des 15-19 ans en décroissance prononcée. Les cohortes de 1958 à 1961, celles qui ont 24 à 27 ans actuellement, apparaissent comme des classes d'âge difficiles. Ces jeunes ont décroché de l'école dans des proportions importantes (37 % selon la Commission Jean) et ils se sont présentés très nombreux sur le marché du travail à un moment où l'activité économique ralentissait. Ils représentent un certain nombre de générations « sacrifiées » où les comportements d'inadaptation et les sentiments de rejet de la société sont plus prononcés. Par opposition, les jeunes de moins de 18 ans représentent aujourd'hui des cohortes dont les effectifs sont de 30 à 40 % moins élevés que ceux des cohortes du « baby boom ». Une telle limitation de l'offre de travail ne pourra jouer qu'en faveur de leur intégration au marché de l'emploi.

Les jeunes étant les premières victimes de la récession économique, les régions à fort taux de chômage (ou à faible taux d'activité) seront celles également où les jeunes seront les plus touchés. Des régions comme la Gaspésie, le Bas Saint-Laurent, le Saguenay-Lac-St-Jean, l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte Nord-Nouveau Québec sont donc des régions où la situation des jeunes ne s'améliorerait pas forcément dans un contexte de reprise économique puisque le chômage y est en partie structurel.

Enfin, le niveau de scolarisation est un élément important pour expliquer le chômage des jeunes. En 1983, le taux de chômage chez les jeunes diplômés universitaires était de 14,1 % contre 37,5 % pour ceux qui détenaient une huitième année ou moins. Ces chiffres sont encore amplifiés si l'on tient compte du fait que 95 % des diplômés universitaires, comparativement à 62 % des jeunes décrocheurs du secondaire, étaient sur le marché du travail pendant cette même année. Si on considère l'ensemble des diplômés, Benjamin (1983) rapporte, à partir de données de 1980, que les jeunes du professionnel court chômeront sept fois plus que les diplômés universitaires, trois fois plus que les diplômés du collégial et deux fois plus que ceux du secondaire. La situation est encore plus précaire pour les jeunes qui ont quitté l'école sans diplôme.

1.4 La politique d'emploi des jeunes

La très grande sensibilité du chômage des jeunes aux conditions économiques et l'extension du chômage aux jeunes diplômés universitaires confirment que la pénurie généralisée des emplois est la cause primordiale du chômage des jeunes. Les jeunes sont attachés au marché du travail et les employeurs les engagent quand la demande existe. La diminution du taux de chômage passe donc par une reprise de l'activité économique au Québec. Comme l'écrit Fortin (1983), il n'y a pas de politique d'emploi des jeunes plus efficace qu'une politique de plein emploi pour tous les travailleurs. Néanmoins, la présence de certaines disparités démographiques, régionales et scolaires impose une politique plus multiforme pour lutter également contre le chômage structurel qui sévit parmi les jeunes. Sinon, certains jeunes, ceux des générations trop nombreuses du « baby boom », ceux des régions éloignées et ceux qui ont quitté l'école prématurément deviendront des citoyens de deuxième classe qui constitueront, selon l'expression du sociologue Jacques Lazure, « un sous-prolétariat que personne ne veut utiliser ».

Une telle politique est d'ailleurs dans l'air au Québec. Dans le message inaugural de la 5ième session de la 32ième législature, le Premier Ministre affirmait le 16 octobre 1984 que l'État devait jouer un rôle plus actif que jamais dans la création d'un :

> « ...environnement fiscal, éducatif, législatif et financier, propre à libérer le secteur privé de certaines rigidités économiques et sociales et à mousser

la capacité concurrentielle de nos entreprises qui permet d'augmenter l'embauche de façon durable. » (Journal du travail, novembre 1984, p. 1)

Relativement au chômage des jeunes, et plus particulièrement des jeunes peu scolarisés, il confirmait que le problème n'est pas spécifique au Québec, qu'il est commun à toutes nos sociétés occidentales et que toutes font des efforts pour y remédier.

« S'il y a un enseignement qui se dégage des expériences multiples faites à travers le monde, c'est que le succès à cet égard vient de l'addition de toute une gamme de mesures, s'adressant à des clientèles diversifiées et faisant appel à l'ensemble des agents économiques. » (Journal du travail, novembre 1984, p. 4)

Un peu plus tard, le 19 décembre 1984, le président du Conseil du trésor et président du comité ministériel sur l'emploi des jeunes (Conseil du trésor ; Affaires sociales ; Éducation ; Industrie et Commerce ; Loisir, Chasse et Pêche ; Main-d'oeuvre et Sécurité du revenu) confiait en conférence de presse qu'il n'y avait pas un programme qui puisse être implanté dans un ministère et réponde à lui seul au problème du chômage chez les jeunes.

« La solution demeure plutôt dans une approche multidimensionnelle, une diversité de mesures, correspondant à des régions différentes et à une clientèle fort diversifiée ». (Journal du travail, février 1985, p. 1)

Il y a fort à parier que le discours du Budget fédéral, le 23 mai 1985, reprendra les grands axes stratégiques de la diversification, de la décentralisation, de l'harmonisation fédérale-provinciale et de l'implication des autres agents économiques, surtout les entreprises privées, dans la création d'emplois.

1.5 Pour les jeunes, le pire est passé

L'affirmation selon laquelle, « pour les jeunes, le pire est passé », repose à la fois sur l'état de la conjoncture économique, sur le niveau d'organisation des jeunes, sur les initiatives des différents agents économiques, la mise en place des premiers éléments d'une politique intégrée et cohérente envers les jeunes et surtout sur l'évolution des indicateurs économiques.

Il ne se passe plus de semaine sans que ne soient annoncés un symposium, une rencontre, un forum, un colloque ou la création d'un comité sur l'emploi des jeunes. Que ce soit les patrons qui s'interrogent sur ce qu'ils peuvent faire (colloque du CPQ), les syndicats (comme la rencontre FTQ-Jeunes) qui décident de rencontrer les mouvements de jeunes ou des communautés entières (symposiums régionaux organisés par le Secrétariat de la jeunesse) qui souhaitent discuter de l'épineux problème de l'emploi ou du sous-emploi chez les 15 à 24 ans, il y a là des indices qui montrent que les différents agents économiques sont sensibilisés et que la recherche des solutions dépasse maintenant le simple cadre de l'action gouvernementale ou de la prise de conscience des seuls intéressés (comme par exemple le Sommet québécois de la jeunesse). Même si les réalisations concrètes sont encore limitées, un point de non-retour a été franchi. Les jeunes eux-mêmes, à l'exemple des femmes, se sont organisés et ils interpellent de plus en plus énergiquement les institutions, qu'elles soient gouvernementales, patronales ou syndicales.

Un tel mouvement n'en est encore qu'à ses débuts et la démarche est souvent erratique, mais elle indique une volonté chez les jeunes de se prendre en main et d'administrer leur propre cause. Enfin, l'action gouvernementale n'a rien de comparable avec ce qu'elle était en 1977 ou 1978, alors que le taux de chômage était au même niveau que ce qu'il est actuellement. Au Québec, la plupart des programmes s'adressent exclusivement aux jeunes, il n'y en a aucun spécifiquement réservé aux plus de 30 ans. Depuis les programmes destinés aux jeunes défavorisés jusqu'à ceux visant les diplômés scientifiques, la panoplie gouvernementale comprend une multitude de programmes pour répondre aux besoins variés des jeunes. En 1978, il n'y avait aucun programme pour les jeunes, PIJE **(QI.1)** ne fut créé qu'en 1979 et PAT **(QI.3)** était réservé aux plus de 30 ans. La société était loin d'être mobilisée comme elle l'est actuellement.

Cette dynamique ne peut qu'être favorable aux jeunes et elle nous porte à être plus optimiste qu'il y a un an ou deux. Attention, il ne s'agit pas de nier les forts taux de chômage dont le groupe des jeunes est affligé, mais de constater que leur situation (précaire) s'est détériorée moins vite que celle des adultes pendant les dernières années et que la reprise et le changement leur sont en général favorables. Ainsi, comme nous l'avons vu dans la première partie de la recherche, les jeunes ne représentent plus en 1984 que 34,8 % des chômeurs, alors qu'ils constituaient 45,8 % de ceux-ci en 1980. Même en « corrigeant » par leur population, on s'aperçoit, pour cette même période, que leur chômage a augmenté 14 % plus vite que leur population active, alors que cette augmentation était pour les adultes de 47 % plus rapide. D'ailleurs, le rapport entre le taux de chômage des jeunes et celui des adultes a constamment diminué passant de 2,5 en 1976 à 1,8 en 1984. Même au chapitre

des bénéficiaires d'aide sociale, la proportion actuelle des ménages de moins de 25 ans (23,6 %) est en train de redescendre presqu'au niveau de leur importance relative dans la population (22 %). Boucher (1984) mentionne que ce ne sont pas les jeunes qui ont été victimes de la crise récente, mais les adultes de 25 à 34 ans, ceux qui occupent des emplois, ceux qui ont des responsabilités plus lourdes et dont le coût pour une sécurité est plus élevé, ceux qui se trouvaient dans le secteur manufacturier et dans le secteur primaire et de sexe masculin. Par rapport aux autres pays, Boucher écrit : « le taux de chômage des jeunes, relativement à celui des adultes est même inférieur au Canada à celui des pays à faibles taux de chômage » (Suède et Norvège par exemple) (Journal du travail, octobre 1984, p. 3).

Il est aussi indéniable que la reprise, même limitée, favorise les jeunes. Entre 1982 et 1984, le taux de chômage des adultes (25 ans et plus) est resté stationnaire à 10,8 % alors que le taux de chômage des jeunes a diminué de 3,3 points. On retrouve là , en sens inverse, la très grande sensibilité de l'emploi des jeunes aux cycles économiques. Dans la mesure où leur formation est adéquate et où leur éthique au travail est satisfaisante, les jeunes sont favorisés par le changement, qu'il soit économique, technologique ou social. Mieux formés (aux nouvelles technologies par exemple), plus disponibles, plus malléables, les jeunes sont les principaux agents de changement du marché du travail et toute reprise qui suit une période de récession où certains postes moins productifs ont été éliminés, ne peut que leur être favorable.

Le creux de la vague pour les jeunes semble donc passé ; la dynamique actuelle leur est favorable et malgré le risque d'apparaître provocateur et de se situer à contre-courant d'une opinion publique, qui fut longue à se mobiliser pour la cause des jeunes, mais qui est maintenant presqu'unanime à ne leur entrevoir qu'un « futur sans avenir », il faudrait peut-être regarder ce futur et songer à prévenir les excès de la dynamique actuelle dans un contexte où le chômage s'étend à toutes les classes de la société et où les coûts sociaux du chômage chez les adultes sont encore plus élevés que chez les jeunes (qui apparaissent au chômage ou à l'aide sociale pour des périodes relativement courtes et disposent dans la société de refuges temporaires : école, famille, amis...). Par exemple, pourquoi, au Québec, réserver l'accès des programmes actuels aux moins de 30 ans, alors que la classe des 25 à 34 ans est, elle aussi, touchée par le chômage et s'avère moins sensible à la reprise économique ? Pourquoi ne pas centrer encore davantage l'action gouvernementale sur les personnes très défavorisées sur le plan de l'emploi (et moins sur les diplômés) dans un contexte où la reprise économique, même limitée, se poursuivrait et où l'entreprise privée reprendrait l'initiative de la création d'emplois productifs ? Pourquoi ne pas se préoccuper davantage des travailleurs âgés, trois fois plus touchés par les pertes d'emplois depuis 1980 que les jeunes ?

2– *Les institutions et mentalités*

2.1 Les programmes gouvernementaux

• Un ensemble complexe et changeant

Les programmes d'aide à l'emploi des jeunes constituent un ensemble vaste et complexe. Il y a au moins deux bonnes douzaines de programmes majeurs aux niveaux fédéral et québécois. La quinzaine de programmes québécois s'adressent spécifiquement aux jeunes, mais ils relèvent de six ministères différents. Pour les bénéficiaires d'aide sociale, le contact est habituellement le Centre Travail-Québec, mais pour les autres participants, il faut s'adresser soit aux bureaux régionaux de l'OPDQ, aux directions régionales du MIC, aux maisons d'enseignement, aux Centres CTQ, à un agent régional du MLCP... Dans certains programmes, les entreprises doivent faire la demande, dans d'autres, cette initiative revient aux jeunes. Au fédéral, il y a moins de programmes, mais, à deux exceptions près, ceux-ci ne sont pas réservés exclusivement aux jeunes. L'admissibilité de ces derniers y varie d'année en année (par exemple le Programme national de formation en industrie, **FA-1** ; ou Accès-carrière, **FA-13**) et les actions telles que l'aide aux diplômés ou l'encouragement à l'entrepreneurship, n'y sont pas développés.

Les programmes naissent, se modifient et disparaissent à un rythme effarant. Au Québec, 12 des 15 programmes, précédemment mentionnés, ont deux ans ou moins ; au fédéral, la grande restructuration de septembre 1983 est déjà battue en brèche et une autre restructuration majeure est en cours suite aux travaux du comité Nielsen. Certains programmes comme Relais **(FI.1)**, PRIME **(QI.7)**, PDPE **(FI.3)** n'ont duré que quelques mois ; d'autres comme Première chance **(FI.14)** ont été gelés avant même d'être devenus opérationnels.

À cause de cette complexité et de cette volatilité des programmes, rares sont les jeunes (et même les agents socio-économiques) qui arrivent à développer une vision cohérente de l'ensemble des actions gouvernementales. Bien sûr, il n'est pas nécessaire qu'un même individu comprenne tous les programmes gouvernementaux ; selon son statut, son âge, sa scolarité et ses

goûts, seuls quelques programmes, voire même un seul, lui seront accessibles. Encore faut-il que les orienteurs, les agents d'information et les organismes d'aide aient cette vue d'ensemble afin de guider les jeunes selon leurs besoins personnels vers les programmes les plus appropriés. Or, nous avons constaté que la plupart du temps ces personnes n'avaient qu'une vue partielle des programmes gouvernementaux. Les fonctionnaires du niveau fédéral ignorent les programmes provinciaux et réciproquement. La tendance est à l'inscription du jeune dans le « programme-que-l'on-connaît » plutôt qu'à une véritable analyse de la situation du jeune et à son orientation vers le programme le mieux adapté. Les participants aux mesures de relance déclarent :

> « ...avoir reçu de l'information de façon inégale sur les trois mesures de relance les unes par rapport aux autres, ce qui tendait à diriger leur choix vers celle pour laquelle le plus de renseignements étaient donnés. Certains déclarent avoir été sollicités pour une mesure spécifique et n'avoir reçu de l'information que sur celle à laquelle ils participent, cette orientation n'offrant aucune possibilité de choix. Plusieurs de ces personnes, sensibilisées par la suite aux autres mesures, doutent s'être engagées dans le programme convenant le mieux à leur situation ». (MMSR, 1985, p. 48)

Ce n'est jamais la bonne volonté des intermédiaires qui est en cause, mais la difficulté d'avoir accès à toute l'information à cause de la multiplicité et de la complexité des programmes et de leur modification continuelle. Dans certains cas, la situation évolue de jour en jour, les programmes sont implantés aussi vite qu'ils sont annoncés et les modalités opérationnelles sont diffusées au fur et à mesure.

• Les regroupements de programmes

Au Québec, les programmes gagneraient à être regroupés selon quelques grands axes, tels ceux qui ont présidé à la présentation des programmes dans la partie II. Manifestement, Rattrapage scolaire **(QA.1)** et ISPJ **(QA.2)** ont la même mission et ils pourraient être présentés comme des volets d'un même champ d'action gouvernementale. Il en est de même pour Jeunes volontaires **(QA.11)** et Travaux communautaires **(QA.12)** qui, au-delà des différences d'opérationnalisation, procèdent de la même démarche de création d'emplois temporaires de nature communautaire et s'adressent aux mêmes populations-cibles de non-diplômés. De la même façon, les programmes de stimulation de l'emploi des diplômés par le biais de subventions salariales : Bon d'emploi **(QA.17)**, UNI-PME **(QA.18)** et Soutien à l'emploi scientifique **(QA.19)** ont plus d'un point en commun et leur intégration au sein d'un même macro-programme rendrait la situation compréhensible. Dans le même sens, les actions d'aide à l'entrepreneurship : Bourses d'affaires **(QA.21)** et Soutien des initiatives des jeunes **(QA.22)** pourraient être regroupées tout comme d'ailleurs les programmes d'aide au développement local : PECEC **(QA.20)** et Coopératives de développement régional **(QA.23)**. Il y aurait ainsi 7 à 8 macro-programmes qui répondraient, d'une manière non redondante et permanente, à la gamme des besoins des jeunes et dresseraient le cadre de l'action gouvernementale. S'il se révèle que l'action complémentaire des différents ministères, dans le cadre de leurs attributions respectives, était plus efficace que la centralisation des programmes d'aide à l'emploi dans un même ministère, fut-il celui de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, des volets distincts à l'intérieur de chaque programme permettraient la décentralisation et l'affinement de l'action gouvernementale. Mais au moins les jeunes et les conseillers auraient la possibilité de comprendre le cadre global de cette action et de se situer par rapport à elle. Il faudrait aussi assurer une certaine permanence à ces programmes et surtout à leur appellation (dont les changements continuels sèment la confusion), même si les modalités d'application devaient varier au gré de la conjoncture et des besoins.

S'il est encore loisible de rêver un peu, l'harmonisation des programmes fédéraux et provinciaux doit être envisagée. Des programmes comme Option formation jeunesse **(FA.5)** et Stages en milieu de travail **(QA.6)**, ou encore Extension **(FA.7)** et SEMO **(QA.10)** ont manifestement les mêmes vocations. Même des programmes comme CLE **(FA.15)** et PECEC **(QA.20)** ou Bon d'emploi **(QA.17)** et la version 84 de Accès-carrière **(FA.13)** ont bien des points communs. Une harmonisation des actions serait bénéfique pour des gouvernements aux prises avec des déficits budgétaires considérables. La synergie entre les deux ensembles de programmes est actuellement très faible, il serait souhaitable de l'augmenter en développant des formules à coûts partagés, en utilisant les compétences respectives de chaque palier et en développant des vocations complémentaires plutôt qu'en reproduisant systématiquement, aux deux niveaux de gouvernement, des programmes de même nature.

De telles ententes existent actuellement, mais il s'agit de coordination opérationnelle, d'accord des provinces une fois que la décision stratégique d'implantation a été prise. Ce qui est appelé « harmonisation des actions » par les ministres de l'EIC et du MMSR, lors de leurs rencontres, ce n'est pas la coordination stratégique des

actions ministérielles, mais simplement des ententes sur les modes d'implantation des programmes fédéraux au Québec. Ainsi, l'harmonisation de OFJ **(FA.5)** et Stages en milieu de travail **(QA.6)** consiste à décider que les commissions de formation professionnelle seront les seuls coordonnateurs de stages au Québec et que les jeunes, pour être admissibles au programme OFJ **(FA.5)**, devront avoir quitté l'école depuis au moins neuf mois (alors que la norme fédérale est de 3 mois). Même à ce simple niveau, les ententes sont quelquefois impossibles (par exemple lors de l'opérationnalisation de RELAIS **(FI.1)** ou actuellement de CLE **(FA.15)**).

Il est plus facile, semble-t-il, d'annoncer de nouveaux crédits, de nouveaux programmes répondant à de nouveaux besoins, d'additionner les programmes les uns aux autres, plutôt que de favoriser la concertation, la complémentarité des actions où les formules à coût partagé. Ne pas faire à un palier ce qui est déjà implanté à l'autre est trop souvent ressenti comme une lacune plutôt que comme une opportunité. Un autre obstacle au regroupement et à la stabilisation des programmes tant fédéraux que québécois, est sans contredit, le besoin de crédit politique. Chaque palier veut retirer le plus de bénéfices possibles de ses investissements. Même s'il s'agit d'une formule à coûts partagés, le succès (ou l'échec) des mesures de relance rejaillira sur le gouvernement québécois, pas sur le gouvernement fédéral ! Decter écrit à ce propos :

> « The task for policy innovation is to determine a formulation for programming which utilizes effective provincial administration while obtaining sufficient national visibility. It is suggested that allocation of funds for information and promotion is a more sensible approach than a sole delivery role for the federal government. The existing base of provincial and federal-provincial experience should be utilized not dismissed ». (Decter, 1981, p. 21)

2.2 L'information

Le problème de l'information auprès des jeunes est particulièrement crucial. Traditionnellement, les jeunes sont mal informés. Malgré des efforts intenses de diffusion, il est encore très fréquent que l'information ne parvienne pas aux groupes-cibles, ou qu'elle soit mal comprise ou déformée.

À cet égard, l'exemple des mesures de relance telle que rapporté par l'étude d'évaluation du MMSR **(EQA.1, EQA.6 et EQA.12)** est significatif. La publicité auprès des jeunes bénéficiaires d'aide sociale s'est d'abord enclenchée par le biais d'un feuillet publicitaire accompagnant le chèque mensuel d'aide sociale. Par la suite, les CTQ ont développé des moyens spécifiques adaptés à leurs caractéristiques régionales ou locales (appels téléphoniques, lettres personnelles, rencontres de groupe, ...). Ensuite, une publicité de masse, utilisant les média électroniques et la presse écrite, a été lancée sous le thème d'« Option Déclic ».

> « Or, même si tous les jeunes rencontrés mentionnent avoir entendu parler au moins une fois d'une des trois mesures, il n'en demeure pas moins que pour 40,1 % d'entre eux l'information a été qualifiée d'insuffisante. Lors des entrevues, les jeunes ont déclaré, au premier chef, ne pas avoir compris en quoi ces programmes pouvaient les aider dans leur situation actuelle. Le sens des nouvelles mesures leur échappait, l'information véhiculée apparaissait ou trop abstraite ou trop vague, ambigüe, parcellaire et souvent diffusée trop rapidement. » (MMSR, 1985, p. 47)

Ce sont davantage les actions personnalisées que les messages diffusés par la radio ou les journaux (comme la campagne « Option Déclic ») qui touchent les jeunes. Les rencontres de groupe sont aussi bien perçues car elles permettent aux jeunes de poser des questions et de mieux s'informer. Les amis, les organismes-jeunesse représentent des appuis importants dans la diffusion de l'information. Les messages publicitaires, souvent mal compris, apparaissent aussi trop idylliques. À une époque où les jeunes préfèrent se faire dire la vérité en face, il est trompeur et dangereux de leur faire croire que retourner aux études et « avoir un diplôme c'est être autonome », ou que participer aux travaux communautaires, « c'est se faire un avenir » (Gouvernement du Québec, 1984). De nombreux jeunes qui ont participé à ces mesures ne se sentent pas particulièrement autonomes ni sur la voie d'un brillant avenir ! Avec de telles actions, la crédibilité gouvernementale s'effiloche et les jeunes deviennent méfiants et réservés. Si des actions ne garantissent pas l'obtention d'un emploi, il faut le leur dire ; si le processus de réintégration est long et difficile, il faut prévenir le jeune afin qu'il s'engage en connaissance de cause. Mieux vaut des participants moins nombreux, mais plus réalistes que des participants très nombreux qui développent des attentes démesurées par rapport à ce que peut offrir le programme.

Même chez les jeunes les mieux armés (diplômés ou militants des organismes de jeunesse), il est étonnant de voir comment l'information est incomplète et quelquefois erronée. Ainsi, certains organismes de jeunes, qui se sont présentés devant la Commission consultative sur le travail, avancent des propositions d'action[25] déjà im-

25. Se reporter aux fiches de propositions d'action de la CCT.

plantées (formation d'entreprises coopératives, aide aux jeunes entrepreneurs, tables régionales de concertation, groupes-ressources de jeunes diplômés pour la PME, formation par alternance). La complexité des programmes, la multiplicité des intervenants, la rapidité des changements font que la plupart des jeunes n'ont qu'une vue souvent partielle et défraîchie de l'action gouvernementale. Même les agents gouvernementaux ne peuvent diffuser de l'information que sur quelques programmes, rarement sur l'ensemble des mesures.

Mais il y a encore plus grave, les jeunes ne se sentent pas orientés dans un programme en fonction de leurs intérêts professionnels ou des possibilités d'avenir du marché du travail. Trop souvent l'information leur est donnée sans qu'un véritable processus d'orientation personnelle se soit engagé. Leurs besoins et aspirations personnels sont peu considérés, eux-mêmes en prennent rarement conscience, et les différentes alternatives ne sont pas analysées dans le but de choisir l'action la plus appropriée et la plus efficace en fonction du marché du travail. Tout le processus d'aide et d'orientation qui dépasse le strict cadre de l'information est encore trop embryonnaire dans les centres gouvernementaux et il devrait être développé. Il devrait aussi faire une place plus large aux services d'orientation des milieux scolaires ainsi qu'aux actions des organismes d'aide aux jeunes.

2.3 L'évaluation de programme

L'évaluation de programme est un outil extrêmement important. Elle permet de rendre compte des résultats du programme, de l'améliorer progressivement et d'orienter la planification gouvernementale et l'allocation des ressources. Nous avons pu nous rendre compte personnellement de l'importance du premier rôle de l'évaluation. Pour la plupart des gestionnaires de programme, l'information que nous deandions était toujours considérée comme stratégique (en raison par exemple de la nouveauté du programme, du climat difficile des relations fédérales-provinciales ou bien d'une décision politique qui était en train de se prendre) et n'eût été les évaluations formelles, tout ou presque serait confidentiel pour les administrateurs de programmes peu enclins à voir des examinateurs externes analyser et porter un jugement sur la qualité et l'efficacité de leur gestion. Il y a bien sûr des exceptions, mais dans l'ensemble nous avons beaucoup plus appris, non seulement sur les résultats d'un programme mais aussi sur son fonctionnement, en lisant les évaluations qu'en consultant les gestionnaires du programme. De plus, l'accueil des évaluateurs, plus préoccupés de l'aspect technique et scientifique que de l'aspect politique d'une évaluation, est souvent plus positif et chaleureux. Il est donc fondamental que les évaluations de programme soient poursuivies si des évaluateurs « externes » veulent pouvoir être en mesure de porter un jugement sur l'action gouvernementale et de renseigner l'opinion publique. Celle-ci, à son tour, est le moyen de pression le plus efficace qui existe pour faire évoluer l'action gouvernementale. En effet, l'évaluation « interne » ne jouit pas souvent d'assez de considération pour être capable de jouer les rôles d'amélioration des programmes et de planification stratégique des actions gouvernementales. Comme nous l'avons dit dans la partie III, le politicien se méfie des évaluations trop précises et craint qu'elles ne viennent restreindre sa marge de manoeuvre. Ne risque-t-il pas d'être embarassé s'il se trouve avoir soutenu un programme en dépit d'une évaluation qui l'aurait fait apparaître sous un jour défavorable ? Comme l'écrivent Bonin et Moran :

> « Les gouvernements démocratiques sont surtout organisés pour répondre à des pressions extérieures plutôt que pour dépister les problèmes susceptibles d'apparaître (ou en voie d'apparition) et chercher à les juguler ; ... les responsables de la politique la façonnent en gardant un oeil attentif sur l'importance de l'appui que reçoivent leurs propositions ; comme conséquence (...) on n'accordera qu'une faible valeur à la logique (...) ; la capacité de répondre (...) au problème et le fait que l'action envisagée soit réalisable (...) surpassent alors de beaucoup la logique en importance. » (Bonin et Moran, 1981, p. 399)

Au Québec, l'art de l'évaluation est encore peu développé et le Conseil du trésor devrait en favoriser le développement avec encore plus d'énergie. Vu le grand nombre de ministères concernés, les évaluations sont disparates et les comparaisons d'un programme à l'autre impossibles.

Aucune analyse de programme québécois ne peut répondre aux exigences du BCG. L'évaluation de PECEC **(EQA.20)** est une des plus complètes au niveau de la mesure de la performance, mais la remise en question du programme à partir des besoins de la société et des alternatives n'est pas complétée. Les traditions d'évaluation de certains ministères comme le MIC et le MICP sont très faibles. L'effort le plus sérieux est celui du groupe d'évaluation du MMSR qui semble développer une certaine expertise en la matière, proche des normes fédérales. Cet organisme devrait exercer un certain leadership dans les programmes d'aide à l'emploi. Il a surtout le mérite d'être rapide. Ainsi, il vient de compléter la première phase de l'évaluation des mesures de

relance, un an après leur création, ce qui est méritoire par rapport au cadre fédéral où il faut attendre deux et même trois ans avant que les premiers documents d'évaluation soient disponibles.

2.4 Les autres agents socio-économiques

Bien sûr, ni les entreprises, ni les syndicats ne sont responsables du chômage des jeunes, néanmoins, la résorption du problème exige leur collaboration.

• L'entreprise privée

De plus en plus, le poids de la création d'emplois va retourner à l'entreprise privée. La création d'emplois financée à 100 % par les gouvernements ne peut être qu'artificielle et temporaire. Elle conduit au maintien de ceux qui en bénéficient dans le marché secondaire du travail. Dans une perspective de planification des ressources humaines, les jeunes constituent en quelque sorte la relève sur laquelle devra s'appuyer tôt ou tard l'entreprise qui veut assurer son avenir. La menace des pénuries de main-d'oeuvre qualifiée qui s'annoncent pour la fin du siècle, suite à la croissance très ralentie de la population active, devrait l'encourager à le faire le plus vite possible. Selon Benjamin :

> « L'entreprise risque de payer demain en main-d'oeuvre sous-qualifiée, le chômage actuel des jeunes si elle ne contribue ni à les former ni à les employer de façon convenable... La main-d'oeuvre vieillit et on n'assure pas actuellement son remplacement dans plusieurs secteurs d'emploi... Les jeunes travailleurs constituent la main-d'oeuvre active de demain et il faut se soucier de mieux les préparer à prendre la relève. » (Benjamin, 1983, p. 5)

De telles constatations se heurtent aux préjugés que certains employeurs entretiennent vis-à-vis des jeunes dans un contexte où la plupart des enquêtes (OPDQ, 1978 ; Yankelvitch, 1979 ; Rosow, 1981 ; OCDE, 1983) notent leurs changements de valeurs et attitudes envers le travail : défis de plus en plus fréquents à l'autorité, importance moins grande attachée au travail, aspirations de plus en plus élevées en ce qui concerne les carrières, méfiance généralisée envers les institutions, désir d'avoir « plus et plus vite ». Bellemare et Poulin-Simon écrivent à ce propos que de tels préjugés « ont surement des conséquences néfastes sur l'emploi des jeunes et en particulier au niveau des pratiques d'embauche qui seraient restrictives » (Bellemare et Poulin-Simon, 1983, p. 125). De leur côté, les jeunes croient de moins en moins en la conscience sociale des employeurs, ils craignent l'exploitation et s'estiment brimés par les sentiments que certains employeurs nourrissent à leur égard (MMSR, 1985). En un mot, il y a un fossé important entre les attentes et les perceptions respectives. Pour les jeunes défavorisés sur le plan de l'emploi, ce fossé est encore plus large.

Ainsi, selon les participants aux mesures de relance (**QA.1, QA.6** et **QA.12**), il est fréquent que les employeurs préfèrent des jeunes surqualifiés pour accomplir certaines tâches ; en outre, il leur arrive de ne pas respecter la qualité de la formation dispensée et d'affecter à des tâches de production, des stagiaires engagés dans le cadre des mesures de relance. Ou alors, les travaux les plus pénibles et dévalorisants leur sont réservés. La multiplication des emplois temporaires, à temps partiel, sous-qualifiés, mal protégés serait, selon eux, une indication de l'injustice et de la discrimination dont ils sont victimes. De leur côté, leur grande mobilité, leur fort absentéisme, leur difficulté à respecter l'horaire habituel de travail, ou leur faible intégration aux autres travailleurs ont tendance à renforcer les préjugés que les employeurs nourrissent à l'égard des jeunes décrocheurs, chômeurs ou bénéficiaires d'aide sociale chroniques. Pour les uns comme pour les autres, il y a toute une campagne à faire pour redresser l'image du jeune, faire tomber les préjugés de l'employeur afin que celui-ci voit en lui un investissement positif et non un coût supplémentaire. Dans la mentalité actuelle, engager un jeune revient à prendre un risque et à augmenter inévitablement ses coûts. La publicité devrait insister plus fortement sur les avantages d'investir dans un apprenti formé selon les techniques et les besoins de l'entreprise, ou dans un diplômé qui apporte dynamisme et nouvelles idées et assure l'avenir de l'entreprise.

Pourtant, c'est encore plus de côté de la formation professionnelle que nous pensons qu'il faut se tourner. Une telle implication de la part des entreprises suppose bien sûr qu'elles admettent qu'elles ont un rôle à jouer, une responsabilité sociale dans la formation des jeunes. Trop souvent celles-ci rejettent cette responsabilité sur les maisons d'enseignement, quitte à se plaindre ensuite de la piètre qualité de la formation (Journal du travail, juillet-août 1983). Celles-ci, à leur tour, reprochent aux employeurs de rechercher des diplômés sur mesure ce que le système d'éducation n'est pas capable de, et peut-être ne souhaite pas, fournir dans le contexte d'incertitude et de changement actuel. On attend alors des décisions opportunes de l'État dans le domaine de la formation professionnelle.

Faute d'une meilleure coordination des actions, de nombreux jeunes restent « en rade » entre l'école et l'entreprise. La collaboration école-entreprise apparaît encore comme un véritable défi tant est grande la mé-

fiance des deux côtés. Benjamin décrit ainsi les conditions concrètes d'une véritable collaboration :

« – diminution des résistances de part et d'autre, les enseignants voyant leur rôle menacé et les entrepreneurs craignant de s'engager dans le domaine de la formation ;

– en concertation avec les organismes syndicaux et gouvernementaux, assouplissement des règles légales et syndicales pour créer les conditions favorables à la formation ;

– octroi des ressources nécessaires à la formation en entreprise ;

– rentabilisation des ressources humaines disponibles ;

– coordination, élargissement et simplification des programmes de subvention existants afin de les rendre facilement disponibles aux entreprises désireuses de former les jeunes.« (Benjamin, 1983, p. 7)

Un changement d'attitude envers la PME pourrait également être une arme efficace dans la lutte contre le chômage des jeunes, d'autant plus que celles-ci emploient une proportion plus élevée de la main-d'oeuvre que les grandes compagnies. Trop souvent les jeunes, principalement les diplômés, considèrent qu'il n'y a pas d'avenir pour eux dans la PME. Or, les plans de carrière y sont tout aussi intéressants puisqu'ils peuvent conduire au « partnership » dans un contexte où les filières promotionnelles des grandes compagnies sont bloquées par le gel des effectifs et le faible roulement. De plus, les relations entre la direction et les travailleurs sont plus faciles dans les PME et les difficultés sont facilement aplanies par une direction accessible et par un délégué syndical aux pouvoirs plus étendus. À cause des difficultés qu'elles ont avec leur main-d'oeuvre, les grandes entreprises remplacent souvent celle-ci par du capital. Une étude de l'OCDE (1981) indique, qu'entre 1960 et 1970, la contribution des grandes entreprises à la création de nouveaux emplois a été très modeste ; aux États-Unis, leurs effectifs auraient même diminué. Par contre, dans les petites entreprises, les mesures de création d'emplois ont été couronnées d'un succès remarquable.

- **Les syndicats**

Au cours des dernières années, grâce à la législation gouvernementale et à l'effort syndical, la position des travailleurs s'est renforcée sur le marché du travail. Les lois du travail et les ententes collectives ont amélioré la sécurité d'emploi en protégeant les travailleurs contre les congédiements injustes, en imposant des préavis de cessation d'emploi, en accordant des indemnités de départ, des suppléments à l'assurance-chômage et surtout en instituant des règles d'ancienneté dans les cas de coupures d'effectifs et de rappel. Cette règlementation, jointe à d'autres clauses comme la non-transférabilité des fonds de pension ou l'accumulation des années de services, a eu tendance à stabiliser la main-d'oeuvre et à pénaliser les derniers venus sur le marché du travail, principalement des jeunes et des femmes. L'accroissement des rigidités et des coûts, imposés aux employeurs lorsqu'ils doivent effectuer des coupures d'effectifs, a eu tendance à les inciter à être très prudents dans l'engagement de nouveaux venus, à n'offrir que des postes temporaires et à exiger de longues périodes de probation avant qu'ils puissent bénéficier des avantages accordés aux autres employés. Pire encore, ces rigidités risquent fort d'inciter l'employeur à encourager, sinon à imposer, la rotation parmi ces nouveaux venus pour éviter d'avoir à contracter toute une série d'obligations légales à leur égard (OCDE, 1981).

Aujourd'hui, des voix de plus en plus nombreuses, s'élèvent pour réclamer un assouplissement des barrières à l'emploi des jeunes et un rôle plus actif des syndicats dans leur intégration effective au marché du travail. Pourtant, beaucoup s'interrogent sur leur volonté réelle d'intervention. Certes, leurs possibilités d'action sont bien sûr plus réduites que celles des entreprises, mais les propositions qu'ils soumettent aux jeunes (symposiums sur l'emploi, rencontre FTQ-Jeunesse) n'engagent la plupart du temps que leur pouvoir de revendication à l'égard des gouvernements : augmentation des subventions aux jeunes, réduction de la semaine de travail, modifications législatives, etc... Ils semblent beaucoup plus prudents dans les promesses qui n'engagent qu'eux-mêmes : participation financière à des fonds de solidarité pour les jeunes, limitation du temps supplémentaire, accessibilité plus grande aux métiers réglementés, extension des avantages de la convention collective aux emplois à temps partiel, temporaires ou saisonniers (Journal du travail, mars 1985).

Un malaise fondamental existe entre les jeunes et les syndicats. De nombreux jeunes n'adhèrent plus aux valeurs véhiculées par le mouvement syndical. Comme l'indique la CFDT (1981), plusieurs d'entre eux préféreront des solutions individuelles plutôt que collectives. En outre, les stratégies à long terme ne leur conviennent pas puisque la plupart du temps ils ne seront pas là pour bénéficier de leurs retombées. Souvent les questions de stratégies d'action feront d'ailleurs l'objet d'affrontement entre vieux travailleurs, plus près des modes d'ac-

tion traditionnels du mouvement ouvrier (négociation, arbitrage, ...) et jeunes travailleurs, prêts à favoriser l'action directe immédiate (arrêts de travail spontanés, sabotage, ...). De plus, poursuit St-Pierre :

> « Les syndicats ont des structures souvent inadéquates pour la protection des chômeurs ou des travailleurs précaires. Par ailleurs, les problématiques syndicales demeurent souvent axées sur les conditions qui étaient celles des travailleurs industriels qualifiés ou spécialisés dans la période d'après-guerre. Certaines formes d'organisation du travail endossées par les travailleurs et les travailleuses tel que le temps partiel (voulu et non imposé), le temps partagé, le travail occasionnel, les horaires variables à la carte, ne sont pris en compte par le mouvement syndical que sous l'angle de leur possible récupération syndicale. Tout ce que cela comporte de critique et de rejet de l'organisation du travail et du mode de vie qu'elle entraîne est ignoré ou jugé suspect. » (St-Pierre, 1982, p. 163)

Ici encore, il apparaît que le meilleur terrain d'entente entre les jeunes et les syndicats serait, comme dans le cas des entreprises, celui de la formation professionnelle. Traditionnellement, la formation est le secteur où il est le plus facile de se mettre d'accord et les pays européens comme le Danemark et l'Allemagne où le chômage des jeunes est faible[26] et où le système d'enseignement professionnel par alternance est bien implanté, offrent l'exemple de cette entente tripartite. Ainsi, les évaluateurs de l'OCDE :

> « ...se disent très impressionnés par le consensus qui règne entre les administrateurs, les employeurs et les syndicats au sujet des dispositions financières complexes et de la gestion du système (de formation professionnelle). » (OCDE, 1981, p. 158)

Il nous semble qu'avec le fossé très large qui sépare les valeurs syndicales et les valeurs des jeunes, il serait préférable de prendre la formation comme point de départ d'une action concertée plutôt que la levée utopique des obstacles réglementaires compris dans les conventions collectives. Les résistances des travailleurs en emploi à l'égard des jeunes tomberont d'elles-mêmes, si aucune menace ne pèse sur leur propre sécurité. La participation syndicale est d'ailleurs souhaitée et même jugée essentielle dans certains programmes comme OFJ **(FA.5)** où le syndicat peut agir comme coordonnateur de stages ou comme organisme d'accueil. Dans les stages en industrie **(QA.6)** les jeunes se disent déçus de ne pas avoir été mieux accueillis par le syndicat et ils demandent de procéder à une concertation préalable avec ceux-ci, afin d'éviter les tensions indues dans l'entreprise (MMSR, 1985).

2.5 Les jeunes bénéficiaires de l'aide sociale

Après avoir décrit certaines attitudes et comportements des employeurs et des syndicats qui peuvent contrecarrer l'efficacité des actions gouvernementales visant à mieux intégrer les jeunes au marché du travail, il faut aussi voir si, du côté des jeunes eux-mêmes, certaines attentes, valeurs ou perceptions ne viennent pas freiner les efforts d'intégration. Ces caractéristiques de la personnalité des jeunes ont été assez bien étudiées, entre autres par Gingras, Perreault et Pronovost (1984), Van Bennekum et Richard (1984) et par le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (1985) dans le cas des jeunes assistés sociaux qui représentent le groupe le plus défavorisé des jeunes sans emploi.

La majeure partie de ces jeunes bénéficiaires d'aide sociale sont des décrocheurs scolaires « en panne » entre l'école et le travail. Malgré tout ce qui a été dit sur ces jeunes et leur marginalité, toutes les enquêtes rapportent leur très fort attachement au marché du travail. Dans une proportion estimée à 91 % (des aptes au travail uniquement), ces jeunes perçoivent leur situation à l'aide sociale comme temporaire et ils désirent farouchement travailler, avoir un « vrai » emploi, toucher un « vrai » salaire et acquérir leur autonomie socio-économique. D'après un enquête IQOP[27], les jeunes valorisent tellement le fait d'être travailleur actif, qu'à leurs yeux il est préférable d'occuper un emploi, même sans intérêt, plutôt que d'être en chômage. Le mythe du jeune assisté social apte au travail qui se complaît à l'aide sociale est donc complètement faux ; le travail est ce qui est le plus valorisé par leur entourage, leurs amis, leur famille, leurs voisins et par eux-mêmes.

Ne travaillant pas et valorisant le travail, ces jeunes se dévalorisent donc et affirment être l'objet de perceptions dévalorisantes de la part des personnes de leur propre milieu (voisins, propriétaires de logement, commerçants, ...) et parfois même de leur propre famille. Ils ressentent très durement les préjugés des employeurs.

> « Les BAS perçoivent une distinction très nette dans l'appréciation des employeurs entre la condition de chômeur et celle d'assisté social, les pre-

26. Il ne faut pas oublier néanmoins que les mesures du chômage, disparates d'un pays à l'autre, rendent les comparaisons très délicates.

27. Tel que rapporté par Gingras, Perreault et Pronovost, 1984.

miers ayant travaillé, alors que les deuxièmes sont plutôt jugés comme des parasites de la société ». (MMSR, 1985, p. 50)

En outre, l'idée d'un travail où l'on se sent respecté et accepté par les autres travailleurs revient souvent ; « c'est justement parce qu'ils craignent de ne pas être respectés que certains jeunes remettent en question les emplois subventionnés » (Gingras, Perreault et Pronovost, 1984).

Face à cette situation, les jeunes sont complètement désemparés. Comme le souligne Le Mouel (1981), les vécus sont d'autant plus dramatiques que le travail est jugé nécessaire et essentiel. En outre, ils se disent mal informés, mal conseillés, mal suivis. Ils réclament plus de compréhension de la société, et surtout une humanisation de l'aide et des services fournis. Les agents gouvernementaux ne manquent pas de bonne volonté mais leur aide est parcellaire (voir « Un bureau pour chaque bobo » de Van Bennekum et Richard, 1984), peu personnalisée et elle manque de chaleur. « Ces jeunes démontrent un besoin pressant de services d'orientation, d'information, d'encadrement et de support concret de toute nature » (MMSR, 1985, p. 126).

En outre, les jeunes ont peur de retourner à l'école parce qu'ils se sentent plus aptes au travail qu'à l'étude et que celle-ci leur apparaît déconnectée de la « vraie vie ». Ils craignent ainsi, s'ils retournent à l'école, de se retrouver au point où ils en étaient lors du décrochage. De plus, leur milieu dévalorise l'éducation (c'est bon pour les paresseux !) et ne fait pas toujours le lien entre celle-ci et l'employabilité et la sécurité d'emploi. Le fait que bon nombre de chômeurs soient des diplômés ou que nombreux sont ceux qui travaillent en dehors de leur champ de spécialisation, constituent, pour eux, autant de preuves que les études sont inutiles.

Bien qu'ils soient très conscients de leurs lacunes et de leurs faiblesses, les jeunes raisonnent bien plus en terme de court terme et d'obtention rapide d'une « job » qu'en terme de renforcement de leurs connaissances et de leurs compétences. L'importance de la formation dans le processus d'obtention d'un emploi est niée :

> « La grande majorité des participants s'accordent à dire que l'expérience, la débrouillardise et l'apparence offrent plus de chance que la formation quand on veut trouver un emploi ». (Gingras, Perreault et Pronovost, 1984, p. 34)

La formation est toujours associée à l'apprentissage scolaire, presque jamais à l'apprentisage d'un métier, ou à un stage en industrie, d'où son inutilité apparente. Très peu raisonnent en termes de planification de carrière et il y a un fossé énorme entre leurs aspirations et la réalité des mécanismes d'intégration au marché du travail.

Enfin, l'étude du MMSR observe chez les jeunes participants à « Stages en industrie » **(QA.6)** et à « Travaux communautaires » **(QA.12)** un profond sens de l'éthique et de la solidarité face à l'ensemble des travailleurs en emploi[28].

> « Si s'engager dans les programmes gouvernementaux signifie une mise à pied, réelle ou déguisée, d'un travailleur actuellement en emploi, les jeunes préfèrent continuer à chercher d'autres solutions à leurs difficultés, quitte à travailler au noir pour survivre ». (MMSR, 1985, p. 37)

Selon cette étude, même si certains comportements des « vieux » (travailler après l'âge de la retraite, faire des heures supplémentaires, ...) sont considérés comme des obstacles à leur réinsertion, ils ne les considèrent pas comme la cause principale de leur chômage. Celle-ci est bien plus à rechercher du côté des nouvelles technologies, de la nature des emplois disponibles, des gouvernements, des syndicats ... et des immigrants. Dans le même ordre d'idée, le droit des femmes au travail n'est jamais remis en question même si, comme nous l'avons vu dans la première partie, leur emploi, qui est le seul à avoir progressé entre 1980 et 1984, ne peut que s'être substitué (en partie) à celui des jeunes.

3– *L'action gouvernementale*

3.1 La formation

• La formation générale

La première garantie contre le chômage des jeunes reste encore la scolarisation. À ce chapitre, le Québec se trouve, avec Terre-Neuve et le Nouveau-Brunswick, dans les derniers rangs des provinces canadiennes. Selon l'OCDE, le Canada est en dernière place de tous les pays industrialisés si on considère le degré de scolarisation de sa main-d'oeuvre. Les Québécois ont peu d'intérêt pour la formation scolaire et ils valorisent surtout l'emploi. Or, les deux sont liés et il faudrait insister sur le chômage beaucoup moins élevé chez les diplômés que chez les autres, plutôt que d'élaborer sur le chômage des « instruits ». Les campagnes d'information gouvernementales doivent renforcer l'idée que l'école est

---

28. Apparemment contradictoire avec le comportement des jeunes travailleurs, tel que rapporté par la CFDT (1981) et St-Pierre (1982).

« l'option gagnante » pour les jeunes et que la quitter prématurément revient à diminuer ses chances d'accès au marché du travail. L'incertitude du futur justifie plus la formation de base et la polyvalence que le décrochage.

Il faudrait aussi mieux articuler les liens entre formation théorique et marché du travail. Cette recommandation est fréquemment mise de l'avant par les employeurs qui souhaitent des diplômés « sur mesure » tout en étant incapables de préciser leurs besoins 5 ou 6 ans à l'avance, ce qui représente le délai moyen pour monter un programme et former les premiers diplômés. Il faut donc être prudent et comme l'écrit Benjamin : « L'école ne doit ni ne peut devenir une agence de placement pour les jeunes qui la quittent » (Benjamin, 1983, p. 5). De nombreux autres défis sont en jeu : développement du sens critique, de la personne, de la créativité, etc... Par contre, l'école peut et doit développer chez les jeunes les compétences de base qui leur permettront de se spécialiser et d'être productifs sur le marché du travail. Le jeune est un agent de changement et d'harmonisation du marché du travail et il faut principalement insister sur les nouvelles compétences, par exemple les compétences techniques qui permettront à la société québécoise de prendre le Virage technologique, ou encore, les compétences économiques et sociales qui permettront aux jeunes de développer leur esprit d'initiative et leur capacité de créer leur propre emploi.

Il faut également encourager l'idée que la formation de base n'est pas exclusivement réservée aux premières années de la vie, mais qu'elle peut s'acquérir tout au long de celle-ci. Elle sera d'autant plus fructueuse qu'elle sera entrecoupée d'expériences en milieu de travail qui l'utiliseront et l'enrichiront tout à la fois. À cet égard, l'idée fédérale d'un régime enregistré épargne-formation est intéressante et elle devrait être étudiée.

Enfin, il serait utile que les jeunes prennent conscience que le processus d'intégration au marché du travail est un processus long et difficile, surtout pour les plus défavorisés, et qu'il serait utopique de vouloir s'en sortir en 12 mois, durée maximale par exemple de « Rattrapage scolaire » **(QA.1).**

Le quiproquo est important actuellement, entre le gouvernement québécois qui veut réinsérer les jeunes dans ce processus et de nombreux jeunes bénéficiaires d'aide sociale qui espèrent en un an (ou moins) se trouver une « job » et se sortir de l'aide sociale. Tant que les finalités de cette mesure ne seront pas mieux expliquées et mieux comprises, il y a fort à parier que la contestation et les taux de désistements iront en s'amplifiant. Si l'objectif réel du programme « Rattrapage scolaire » **(QA.1)** est de faire terminer leur secondaire aux jeunes assistés sociaux, il faut alors ne plus limiter la durée du programme à 12 mois car les 16 % de participants qui n'avaient pas complété leur secondaire III n'ont aucune chance de s'en sortir (ce fut d'ailleurs une des raisons d'abandon invoquées par ceux qui s'étaient inscrits, mais qui n'ont pas participé au programme). De nombreux jeunes sont aussi conscients de la faible utilité du diplôme secondaire et ils veulent que le programme soit étendu aux études collégiales et universitaires. Le risque est grand qu'une telle mesure favorise le décrochage au lieu de le réduire, car il deviendrait alors plus payant pour un jeune de faire ses études par le biais de l'aide sociale plutôt que par la filière régulière. « Rattrapage scolaire » doit donc être conçu comme une mesure ponctuelle de raccrochage des jeunes qui n'a de sens que si d'autres mesures sont prises pour enrayer le décrochage des jeunes (ISPJ, **QA.2** par exemple) et surtout pour intégrer les jeunes « raccrochés » ou « maintenus » dans le processus de production. C'est tout le problème de l'insertion professionnelle qu'il est nécessaire de planifier dans un contexte préventif.

- **Insertion professionnelle**

Les programmes d'insertion professionnelle sont très peu développés au Canada. « Celui-ci a accordé moins d'attention que tout autre pays à l'établissement de mécanismes structurés visant à favoriser la transition du monde des études au monde du travail » (Gouvernement du Canada, 1984, p. 15). Aux niveaux collégial et universitaire, les emplois d'été sont une formule typiquement nord-américaine qui favorise la communication employeurs-diplômés et leur passage des milieux d'enseignement aux milieux de travail. Par contre, au niveau secondaire, cette transition n'est pas assez facilitée, 5 % à peine des jeunes canadiens ayant participé à des programmes d'apprentissage en industrie.

Il est urgent à ce niveau que les entreprises prennent le relais d'une formation plus spécialisée en intégrant progressivement les jeunes dans le processus de production. Tout enseignement de type professionnel devrait rechercher une collaboration accrue des milieux de travail. Du côté des jeunes, cette formation leur permettrait d'appliquer leurs connaissances, d'éprouver leur capacité d'agir et de devenir des citoyens responsables et productifs. Même l'école y trouverait son compte puisqu'elle pourrait mieux saisir les besoins des entreprises et ajuster les connaissances de ses enseignants, trop souvent en retard par rapport à l'évolution rapide du marché du travail. Il serait donc souhaitable, comme le réclamait récemment le Conseil Supérieur de l'Éducation, d'établir une période d'apprentisage en milieu

de travail à la suite ou, encore mieux, en alternance avec la formation professionnelle scolaire, avec reconnaissance des compétences acquises. La stratégie actuelle des gouvernements est de limiter la formation par alternance aux plus défavorisés, bénéficiaires de l'assurance-chômage et de l'aide sociale[29]. Pendant que l'on s'occupe de ceux-ci (avec tous les quiproquos qui en découlent), le risque est grand que les diplômés du secondaire ou du collégial professionnels s'intègrent difficilement au marché du travail et viennent grossir les rangs des chômeurs et des assistés sociaux, rendant nécessaires d'autres mesures de relance.

Les raisons principales données par le Ministre de l'Éducation sont le peu de places d'apprentis disponibles actuellement et les coûts d'implantation qui sont difficilement envisageables. C'est surtout le manque de tradition dans le domaine de l'apprentissage qui nous semble le handicap majeur, car, même en période de faible croissance, l'employeur peut y trouver des avantages, former les apprentis selon ses besoins, préparer l'avenir de l'entreprise et avoir, jusqu'à un certain point, un apport de main-d'oeuvre à bon marché. L'entreprise a maintes fois dans le passé exprimé ses critiques par rapport à l'enseignement professionnel, trop abstrait, trop coupé de la réalité, axé sur des équipements périmés, etc... Il est temps pour elle d'assumer une collaboration accrue et d'avoir la responsabilité d'adapter la formation professionnelle au progrès de la technique, aux changements de marché et de production, l'école conservant le mandat d'une formation plus large, polyvalente et transférable. Pour les y inciter, il faudrait que les gouvernements prévoient un plan d'aide financière aux maisons d'enseignement afin que celles-ci engagent des coordonnateurs de stages et négocient, région par région, des plans de formation avec les entreprises locales. Des achats d'équipements voire des dégrèvements d'impôt pourraient stimuler l'entreprise à ouvrir des places d'apprentis mais l'insertion des entreprises dans des organismes de concertation locaux (par exemple formalisation des symposiums-jeunesse organisés par le Secrétariat à la Jeunesse) et la publicité faite autour des participants, risquent bien plus de conscientiser les entreprises à leur rôle de formation que des incitations financières risquant de déséquilibrer les lois du marché et d'encourager la dépendance.

[29] L'évaluation du Volet III de PIJE (EQA.1) faisait pourtant ressortir que la mesure « Stages dans l'industrie » avait été une formule particulièrement efficace pour intégrer les jeunes diplômés du secteur professionnel au marché du travail.

- **Réinsertion professionnelle**

Par ce terme, nous désignons le processus d'intégration au marché du travail de tous ceux qui ont quitté l'école depuis un certain temps et qui n'ont pas d'emploi. Il peut s'agir de jeunes assistés sociaux, de jeunes chômeurs ou de personnes qui se sont consacrées principalement aux soins du ménage et qui sollicitent aujourd'hui de l'aide afin de réintégrer les rangs de la population active. Ce champ d'action est actuellement le lieu d'interférences voire d'affrontements entre les deux paliers de gouvernement ; il serait urgent qu'une stratégie commune soit adoptée afin de respecter les sphères de juridiction respectives et d'établir une action coordonnée (par exemple entre Stages en milieu de travail, **QA.6** et OFJ, **FA.5**). La responsabilité de cette réinsertion professionnelle ne peut pas être confiée, comme dans le cas précédent, aux institutions scolaires, mais aux services gouvernementaux qui nouent des accords avec des organismes d'accueil : entreprises, associations communautaires, syndicats, particuliers... qui dispensent, à leur tour, la formation professionnelle requise. Cette formation devrait être du type par alternance.

Certaines lacunes ont été relevées par les participants à « Stages en milieu de travail » **(QA.6)**. Elles donnent une idée des obstacles qu'il faudrait vaincre pour implanter une formule efficace et généralisée de formation par alternance. Le plus souvent, on reproche au stage d'être mal planifié et aux employeurs de ne pas respecter leur contrat ; la qualité de la formation n'est pas toujours certaine et il arrive que certains employeurs engagent des stagiaires à la place d'employés réguliers. Des situations abusives comme l'affectation exclusive du stagiaire à des tâches de production ou l'obligation de faire du temps supplémentaire en découleraient. De plus, les jeunes regrettent que les stages ne soient pas toujours conformes à leur cheminement professionnel ou à leurs intérêts ; surtout, ils ne sont pas toujours choisis dans les secteurs d'avenir ou de croissance et il semble pour eux inutile d'être formés dans un métier où il n'y aura pas d'emploi à la fin du stage.

Pour les participants à « Stages en milieu de travail » **(QA.6)**, il semble important de perdre le statut de bénéficiaire d'aide sociale qui les dévalorise aux yeux de l'employeur et des autres travailleurs. Il faudrait aussi que les coordonnateurs des commissions de formation professionnelle assurent un meilleur suivi des plans de stage pour empêcher l'utilisation abusive des jeunes stagiaires et le respect intégral de la mission de formation ; les superviseurs dans les organismes d'accueil devraient avoir plus de temps à consacrer aux jeunes. Le temps al-

loué à la formation en établissement est très réduit, bien plus proche du 10 % que du 30 % initialement prévu (ou du 50 % comme c'est le cas en France), et il serait important de le protéger et même de lui redonner son importance initiale car c'est une des caractéristiques majeures du processus d'apprentissage. De formation par alternance, « Stages en milieu de travail » **(QA.6)** est en train de devenir un stage traditionnel.

Enfin, les syndicats ne semblent pas impliqués et vu leurs réactions quelquefois négatives, il serait sage de leur faire jouer un rôle plus actif comme dans OFJ **(FA.5)**. Si ce programme était étendu au-delà des 300 à 400 stagiaires actuels (au Québec), il faudrait harmoniser encore plus les deux programmes. Par exemple, les allocations devraient être uniformes d'un programme à l'autre ; l'accessibilité à un système de prêts et bourses, semblable à ce qui existe au postsecondaire, pourrait être envisagée. Les allocations pourraient être progressives (comme en Allemagne) pour stimuler la motivation, quitte à ce que l'employeur ajoute un montant additionnel (minime). Enfin, sous une forme ou sous une autre, des initiatives devraient pousser les employeurs à former des jeunes plutôt dans les métiers en pénurie ou en croissance que dans les autres métiers. La formation peut être « en excès » aujourd'hui, mais il faut la canaliser pour que la reprise économique et la limitation de la croissance de la population active la rendent utile à moyen terme.

• Le perfectionnement et le recyclage

Malgré la sophistication croissante des techniques de prévision des tendances du marché du travail (système SPPC par exemple) et les efforts pour orienter la formation vers les métiers d'avenir, il reste que des jeunes se retrouveront un jour ou l'autre avec une formation insuffisante ou inutilisable. Leur situation est alors semblable à celle de nombreux adultes qui doivent s'adapter qualitativement et quantitativement aux besoins du marché du travail pour maintenir leur employabilité.

Le programme national de formation est actuellement, au fédéral, l'objet de nombreuses critiques et remises en question. La formation générale en industrie, notamment, ne serait pas très efficace puisque la majorité des employeurs indiquent qu'ils auraient néanmoins réalisé leur plan de formation avec ou sans l'aide d'Emploi et Immigration Canada ; l'effet de déplacement des travailleurs en place au profit des bénéficiaires du programme semble également prononcé. De plus, il devient de plus en plus difficile de démarquer ce programme par rapport aux autres programmes réservés aux personnes défavorisées sur le plan de l'emploi. Le fait que l'employeur doive engager un chômeur pour avoir accès au programme, ne fait-il pas de ce programme un programme de stimulation de l'emploi au même titre qu'« Accès-carrière » **(FA.13)** par exemple ? En voulant compléter la formation en industrie par une formation en établissement ou réciproquement à enrichir la formation en établissement par une expérience en milieu de travail (tel que cela a été proposé), on aboutit à une formule de formation alternée semblable, dans le cas des jeunes, au programme OFJ **(FA.5)**. Qu'est-ce qui permettrait d'orienter un jeune chômeur vers OFJ **(FA.5)** plutôt que vers le PNFI **(FA.1** ou **FA.2)** ?

La formation dans les métiers en pénurie du programme national de formation en industrie **(FA.2)** apparaît d'importance nationale et ce programme sera certainement maintenu. Néanmoins, il apparaît souhaitable qu'il soit beaucoup plus rigidement lié au système de prévision des professions canadiennes et que des subventions ne soient versées aux employeurs que pour des professions de haute spécialisation en pénurie chronique. Pour les autres programmes, il serait normal qu'une partie des responsabilités de formation soit reportée sur l'employeur lorsqu'il s'agit de ses propres employés. Des subventions partagées par EIC et l'employeur garantiraient l'utilité et l'efficacité de l'investissement dans la formation. Dans le cas de changements technologiques ou de changement de marché, des arrangements contractuels devraient permettre à l'employé de retourner aux études, de se recycler ou de se perfectionner en milieu industriel (OCDE, 1978). Différentes incitations ont été mises de l'avant, notamment un programme universel de congé-éducation (financé à même les impôts des particuliers et des entreprises), un régime d'épargne congé-éducation (comme le REER) ou un droit au perfectionnement qui pourrait être inscrit dans le Code fédéral du travail (ou dans la loi sur les normes) (Gouvernement du Canada, 1984). Mais des études plus approfondies devraient être menées avant de porter un jugement définitif sur le pertinence de telles initiatives. Quant à la formation à donner aux personnes sans emploi, il serait logique qu'elle soit ventilée dans les autres programmes gouvernementaux puisqu'une formation n'a de sens que si elle s'intègre à un processus spécifique de réinsertion. Les mêmes éléments de formation gagneraient alors à être redistribués dans le cadre des actions de formation par alternance, de développement communautaire, de développement local ou d'aide à l'entrepreneurship.

d'assurance-chômage et sur les impôts versés par les bénéficiaires. À court terme ABT Associates (1983) estiment les coûts collectifs à 83 % de la valeur des avantages, mais à long terme ces coûts représentent 106 % de la valeur des avantages.

> « Cela s'explique par le fait que les emplois du secteur temporaire sont en général assortis de périodes assez longues de chômage ce qui représente un coût collectif supplémentaire. Pour le secteur permanent, par contre, les coûts collectifs sont un peu inférieurs au salaire en vigueur sur le marché. Cela s'explique en grande partie par le fait que, lorsque ces emplois sont créés, ils ont tendance à être comblés en partie par des personnes occupant un emploi dans le secteur temporaire, de sorte que leur nombre s'en trouve réduit, que le chômage baisse et que l'on réalise des économies au chapitre des paiements d'assurance-chômage ». (Harberger, 1981, pp. 2-3).

En conclusion, les désavantages à long terme handicapent fortement les avantages temporaires procurés par les programmes de création temporaire d'emplois. Les programmes établis dans une perspective d'aide au chômage cyclique (par exemple Relais, **FI.1,** ou le programme d'aide à la création d'emplois en vertu de l'article 38 de la Loi sur l'assurance-chômage, **FI.13**), sont jugés moins sévèrement puisqu'ils permettent au travailleur de patienter en attendant l'éventuelle reprise économique qui les réintégrera sur le marché primaire. Les programmes orientés sur des cibles structurelles (régions défavorisées, jeunes, bénéficiaires de l'aide sociale, ...) par contre, renforcent l'isolement des marchés secondaires d'où proviennent les participants et accentuent leur dépendance en plus d'être très coûteux pour la société. Au Québec, « Travaux communautaires » **(QA.12)** n'échappe pas à ces critiques et ce programme sera certainement remis en question par les évaluations futures. L'amélioration de l'employabilité ne sera pas significative et il maintiendra les jeunes asistés sociaux dans l'isolement du marché secondaire du travail. Ceux-ci ont du mal à comprendre que les « bras d'un jeune » se louent moins chers que ceux d'un adulte. Pour cette clientèle, la formation professionnelle en milieu de travail et la stimulation de l'emploi par le développement local et l'aide à l'entrepreneurship semblent des voies plus prometteuses. Un dernier détail auquel les administrateurs de ce programme devraient penser, c'est son appellation qui joue en sa défaveur à cause de la relation avec la peine d'incarcération.

3.4 La stimulation de l'emploi

• Les subventions salariales

Ce mode de stimulation de l'emploi est utilisé depuis assez longtemps par les personnes en difficulté sur le marché du travail. Dans certains cas, la clientèle visée est celle des défavorisés sur le plan de l'emploi (PRET, **QI.2 ;** PDPE, **FI.3 ;** Accès-carrière, **FA.13),** dans d'autres cas, celle des diplômés en général (Bon d'emploi, **QI.4 ;** Bon d'emploi Plus, **QA.17)** et même celle des diplômés les plus favorisés des secteurs du génie et de l'administration (PEIT, **FI.12 ;** UNI-PME, **QA.18 ;** Soutien à l'emploi scientifique, **QA.19).** Seuls PDPE **(FI.3)** et PEIT **(FI.12)** ont fait l'objet d'évaluations sérieuses **(EFI.3** et **EFI.12).**

Le premier programme, à l'intention des personnes très handicapées (PDPE, **FI.3),** a pleinement joué son rôle puisque, dans la plupart des cas, l'employeur en l'absence de subventions aurait choisi une autre personne. De plus, 45 % des participants restent sur le marché du travail à la fin du programme dont 19 % avec le même employeur et 26 % avec un autre employeur, ce qui prouve bien que de l'employabilité a été acquise. Le second programme favorisant l'innovation technologique (PEIT, **FI.12)** a eu un impact beaucoup plus limité puisqu'entre 50 et 80 % des emplois créés l'auraient été de toute manière. De plus, les participants auraient certainement été embauchés en l'absence du programme puisqu'ils s'agit de diplômés en génie et en administration dont le taux de sous-emploi est minime.

> « Le domaine de la gestion des affaires est en pleine expansion et la demande de main-d'oeuvre y est importante : le chômage et le sous-emploi des diplômés est faible et leurs traitements sont élevés... Les diplômés en génie remportent encore plus de succès que ceux de la gestion des affaires et connaissent peu de chômage, presque pas de sous-emploi et des traitements élevés. » (Statistique Canada, 1981, p. 9)

Suite aux évaluations effectuées **(EFI.3 et EFI.12),** le programme Accès-carrière **(FA.13),** dans lequel avaient été fondus les programmes PDPE **(F.3)** et PEIT **(FI.12),** a abandonné sa vocation d'aide aux diplômés et a restreint (plus récemment) son groupe-cible aux personnes désavantagées sur le plan de l'emploi (principalement des handicapés). Depuis l'admissibilité croissante des jeunes au titre de « défavorisés », les employeurs avaient en effet tendance, pour bénéficier des subventions, à engager un jeune sans emploi plutôt qu'une personne handicapée. Trop disparate, le programme ne remplissait plus certaines de ses missions. Il

laisse néanmoins un vide important pour les jeunes qui constituèrent jusqu'à 60 % des bénéficiaires.

À partir de cette expérience fédérale, nous pouvons tenter la critique des programmes québécois. Tout d'abord, il semble logique que l'action du gouvernement du Québec auprès des diplômés se renforce, dans un contexte où le fédéral néglige cette mission et où le Québec est la province où la demande pour les diplômés est la plus faible. Le gouvernement québécois, d'ailleurs, n'est pas impliqué dans les actions auprès des travailleurs âgés, des handicapés, des autochtones, des minorités visibles, etc... qui relèvent du fédéral. Néanmoins, des programmes comme « Bon d'emploi Plus » **(QA.17)**, UNI-PME« **(QA.18)** et »Soutien à l'emploi scientifique« **(QA.19)** devraient être évalués d'urgence afin d'estimer l'effet de non-supplémentarité (caractère additionnel des emplois) que nous supposons élevé, surtout dans les deux derniers programmes réservés aux diplômés du niveau postsecondaire des secteurs de l'administration et du génie. Le parallèle avec PEIT **(FI.12)** est frappant et nous avons du mal à imaginer pourquoi les programmes québécois ne seraient pas affligés des mêmes faiblesses que le programme fédéral. Un grand nombre de ces emplois auraient été créés de toute façon et vouloir lier la gestion stratégique ou la recherche et le développement de l'entreprise à la création d'emplois peut être hasardeux pour l'entreprise, dans le sens où le nouveau diplômé ou le diplômé sans emploi n'est peut-être pas la personne la mieux placée pour remplir ce rôle. Pour aider la PME à se développer ou à prendre le virage technologique, il est certainement plus utile de mettre à sa disposition des outils de gestion **(QA.15)**, de lui faciliter l'accès à l'expertise technique ou stratégique, ou de l'aider à créer des »pools« (mesures qui créeront indirectement de l'emploi) plutôt que de lui faciliter l'acquisition d'un diplômé qu'elle aurait peut-être malgré tout engagé.

Quant à Bon d'emploi Plus **(QA.17)**, l'éventail des diplômés visés nous rend sceptique quant à l'utilité de la mesure ; c'est encore une fois les diplômés qui en ont le moins besoin (ceux qui sont le plus en demande) qui seront choisis et qui feront bénéficier l'employeur d'un avantage qu'il n'a pas réclamé. Pour certains étudiants, d'autres types d'action semblent même préférables. Ainsi, pour les diplômés du secondaire professionnel, nombreux à utiliser le bon d'emploi, il serait peut-être plus efficace d'envisager une intégration progressive au marché du travail par le biais de stages en industrie ou de la formation par alternance. Pour les diplômés collégiaux et universitaires, l'admissibilité (préalable) plus grande et plus fréquente à des emplois d'été, nous semble également une meilleure solution pour développer progressivement l'expérience et accroître les communications avec les employeurs. Ne restent donc que les diplômes collégiaux et universitaires des disciplines où le chômage et le sous-emploi sont élevés, mais le risque est grand, en leur réservant l'accès exclusif au bon d'emploi, de les faire apparaître comme des diplômés de deuxième classe aux yeux des employeurs. Même si certains comme Fortin (1983) favorisent la politique des subsides salariaux, nous souhaiterions que des évaluations viennent confirmer le caractère additionnel des emplois créés avant d'en recommander le maintien ou l'extension.

- **Aide au développement local**

La création d'emplois peut aussi s'inscrire dans une stratégie d'aide au développement économique local. Les ministères responsables de l'emploi se sont donc lancés dans des actions qui recoupent en partie celles des ministères responsables du développement économique régional pour qui la création d'emplois est un sous-objectif important. Il en découle des programmes, ceux par exemple du MIC et du MMSR, qui sont pleinement justifiés dans le cadre des responsabilités de chacun, mais qui se recoupent substantiellement. Tous les programmes de cette catégorie ont comme point commun de s'appuyer sur les initiatives et le dynamisme des structures locales (quitte à les créer) pour garantir la viabilité et l'utilité des projets. De plus, les subventions ne visent pas à rémunérer les personnes employées, mais à assurer le démarrage du projet ; ces subventions ne constituent pas nécessairement le soutien exclusif du projet, les revenus et les autres sources de financement étant prises en compte. Enfin, ces programmes cherchent à amener les projets à l'indépendance économique ou à y mettre fin de manière à dégager des fonds pour la réalisation de projets nouveaux.

Les programmes de cette catégorie présentent certaines variantes ; par exemple PACLE **(FI.9)** acceptait un très grand éventail de promoteurs, mais les personnes engagées dans les projets devaient être sans travail. PECEC **(QA.19)**, un des programmes dont la longévité est la plus grande, est beaucoup plus souple puisque les emplois créés sont principalement, mais pas exclusivement, destinés aux chômeurs chroniques du milieu inscrits à l'assurance-chômage ou à l'aide sociale. (En fait, sur la période 1977-1983, 15,7 % des employés étaient bénéficiaires d'aide sociale, 55 % étaient chômeurs et 16,7 % inactifs, soit un total de 87,4 % des employés qui étaient sans emploi avant le projet) ; les promoteurs sont les bénéficiaires eux-mêmes qui s'adressent à des comités régionaux de fonctionnaires. Pour leur part, les programmes ADEL **(FI.2)** et leur successeur CLE

(FA.15) vont plus loin que les deux programmes précédents puisqu'ils ne se limitent pas à la création d'entreprises, mais qu'ils financent aussi l'expansion d'entreprises existantes. De plus, les projets n'exigent pas l'engagement de personnes sans emploi mais se concentrent plutôt sur les collectivités qui connaissent une croissance économique lente et un taux de chômage constamment élevé. Enfin, lorsque les organismes communautaires dédiés au développement local n'existent pas, le programme peut mettre des fonds à la disposition de la collectivité pour créer ces agences locales qui coordonneront et dresseront les plans du développement local. Ces programmes sont à la frontière du développement économique et il n'est pas étonnant que PECEC **(QA.19)** soit mis en oeuvre avec l'aide de l'OPDQ ni que le MEIR contribue à la réalisation de CLE **(FA.15).**,

L'avantage de ces programmes est de créer des emplois permanents à un coût inférieur à celui des emplois temporaires. La méthode utilisée par le Bureau de la Statistique du Québec (1984) pour comparer des programmes créant des emplois de durée variable est de diviser le coût annuel du programme par le nombre de personnes-années employées. Les données du tableau 4.1 montrent qu'il en coûte environ deux fois plus pour créer directement un emploi-année temporaire que pour stimuler la création d'un emploi-année permanent. Les avantages sont donc doubles : l'emploi est permanent (tout au moins sa durée n'est pas limitée) et sa création est moins coûteuse pour le gouvernement.

Dans le cas de PECEC **(QA.19)**, l'étude du Bureau de la Statistique du Québec (1984) va plus loin en estimant à 43,6 % le taux de déplacement[30] et à 69,1 % le taux de supplémentarité[31]. Néanmoins, certains effets multiplicateurs (accroissement de la demande de biens et services et augmentation de la consommation) viennent compenser l'influence des effets réducteurs et au total la création nette du programme est évaluée à 70 % de la création brute, ce qui semble très satisfaisant.

Contrairement à la création d'un emploi temporaire, le coût de création d'un emploi permanent peut varier considérablement d'un projet à l'autre, par exemple du simple au triple ou au quintuple. Ces disparités sont d'ordre régional et surtout sectoriel (le coût par emploi est bien plus faible dans les secteurs de la forêt, du vêtement, du cuir et des appareils électriques que dans ceux des métaux primaires, de la bonneterie, des papiers et du pétrole).

TABLEAU 4.1

Comparaison des coûts de la création d'emplois entre différents programmes 1982-1983

Programme	Coût moyen par emploi permanent	Coût moyen par personne-année employée	Rapport*
PECEC	6 992 $	5 923 $	1,00
Chantier-Québec	–	10 332 $	1,74
PCET	–	14 022 $	2,37
PACLE	7 365 $	–	1,05
RELAIS	–	12 077 $	2,04

Source : Bureau de la Statistique du Québec (1984)

* Il s'agit du rapport entre le coût de création dans les autres programmes et le coût de création au PECEC.

- **Aide à l'entrepreneurship des jeunes**

Développement économique et entrepreneurship sont liés. L'entrepreneur est en effet un leader qui joue un rôle important pour stimuler la croissance économique et le développement. Les programmes précédents favorisaient donc le développement économique local par le biais d'une aide à l'entrepreneurship local. Les initiatives de n'importe quel citoyen, quel que soit son âge, étaient admissibles. Certains autres programmes, par contre, sont exclusivement réservés aux jeunes et ils visent à faire jouer aux jeunes la part qui leur revient dans le développement économique et régional.

Cette aide à l'entrepreneurship vient à point car une bonne partie de la population doute de plus en plus de la capacité des institutions, publiques ou privées, à vouloir régler tous les problèmes de la société actuelle, qu'ils soient d'ordre économique, social ou écologique. La complexité des problèmes pousse à la démassification, au « petit-dans-le grand » de Toffler (1980) au « small is beautiful » et au principe de subsidiarité de Schumacher (1978). Nous entrons donc dans une époque où l'entrepreneurship sera important. Malgré un système d'éducation et des structures institutionnelles qui favorisent encore peu l'éclosion et le développement de l'esprit

30. Pour chaque tranche de 1000 emplois créés par le programme, 436 sont déplacés d'une entreprise subventionnée et 564 représentent une addition nette d'emplois.

31. Pour chaque tranche de 1000 emplois subventionnés, 691 voient le jour grâce à PECEC et 309 auraient été réalisés sans l'aide du programme.

d'entrepreneurship, les jeunes en seront les premiers bénéficiaires car ils se sentent particulièrement à l'aise avec ces nouvelles valeurs qui réconcilient l'économie et l'écologie. De plus, en créant quelque chose de parallèle, de supplémentaire, ils ont l'impression non seulement de se prendre en main et de ne rien devoir à personne, mais aussi de ne pas remettre en cause la stabilité et la sécurité des travailleurs en place. Enfin, les autres alternatives, dans la grande entreprise ou les administrations publiques sont passablement obstruées.

Les initiatives québécoises en ce domaine devraient être coordonnées, par exemple la création d'une coopérative peut aussi bien être financée par Coopératives de développement régional **(QA.23)** ou PECEC Jeunesse **(QA.20)**. Notons pourtant des complémentarités heureuses, par exemple Bourses d'affaires **(QA.21)** qui permet au jeune d'emprunter sans intérêt avec la garantie gouvernementale et PECEC Jeunesse **(QA.20)** qui lui, permet de demander un montant supplémentaire pour partir en affaires. Il est intéressant de constater que les critères du volet PECEC Jeunesse sont plus souples que ceux de volet régulier. Ainsi, les montants supplémentaires (le « coup de pouce ») peuvent dépasser les fonds apportés par le jeune, ce qui n'est pas le cas du volet régulier. Pourtant, tous ces programmes sont nouveaux et il serait impératif que des évaluations soient complétées le plus tôt possible. La « supplémentarité » nécessaire des projets n'est pas toujours si évidente et il se peut que certains projets aient une incidence sur d'autres PME, plus traditionnelles ou moins dynamiques et déplacent alors de la main-d'oeuvre. Il serait aussi souhaitable de vérifier comment le coût par emploi créé et le taux des cessations d'activités se comparent entre les moins de 30 ans et les plus de 30 ans.

Cette formule est donc extrêmement intéressante puisqu'elle répond simultanément aux besoins d'autonomie et de créativité des jeunes et à la société pour combler les vides laissés par les institutions gouvernementales et les grandes entreprises. De nombreux secteurs (recyclage, aménagement, services domestiques, etc.) n'exigent pas de qualifications académiques ou professionnelles supérieures, mais plutôt de l'initiative, de la motivation, de la tenacité, attributs caractéristiques de l'entrepreneur que les jeunes possèdent tout autant que les autres segments de la société. D'autres secteurs sont plus spécialisés (production de logiciel, services à l'exportation, services à la PME, etc.), mais la demande est loin d'être saturée et les jeunes peuvent y jouer leur rôle d'agent de changement. Même si ce genre de mesure a ses limites (tous les jeunes n'ont pas forcément l'esprit d'entrepreneur !), elle pourrait permettre d'intégrer d'une manière permanente, peu coûteuse et productive une proportion limitée mais non négligeable des jeunes sans emploi.

Conclusion

Il est indéniable que les jeunes constituent actuellement le segment de la population qui est le plus en difficulté sur le marché du travail. Un tel état de fait est grave à cause bien sûr des conséquences économiques, mais aussi des conséquences humaines et sociales, et des répercussions sur les attitudes et les comportements des jeunes au travail. Il en découle des coûts qui ne sont pas supportés uniquement par les chômeurs, mais aussi par les contribuables, en frais additionnels de soins de santé, de protection contre le crime, de tensions sociales et de pertes de ressources humaines.

L'extrême sensibilité du chômage des jeunes aux cycles économiques montre que la résolution définitive de ce problème dépend de la prospérité économique. Les jeunes sont attachés au marché du travail et les employeurs les engagent quand la demande existe. Comme la reprise de l'activité économique apparaît fragile et incertaine, il en découle une nouvelle conception du rôle de l'État. Toute action gouvernementale doit éviter d'imposer aux entreprises québécoises un gonflement de leurs coûts qui les déclasserait par rapport à la concurrence, ce qui ne servirait qu'à réduire les emplois. L'heure est donc bien plus à la stimulation de l'emploi par le biais de mesures qui libèrent et renforcent l'entreprise qu'à la création d'emplois par l'imposition de contraintes réglementaires.

Néanmoins, la présence de certaines disparités démographiques, régionales et scolaires impose une politique plus multiforme pour lutter également contre les obstacles structurels ; sinon de nombreux jeunes, ceux des cohortes les plus populeuses (âgés actuellement de 24 à 27 ans), ceux des régions défavorisées (où sévit un chômage chronique) et ceux qui ont quitté l'école prématurément (les décrocheurs) deviendront des citoyens de deuxième classe qui constitueront, selon l'expression du sociologue Jacques Lazure, « un sous-prolétariat que personne ne voudra utiliser ». Comme nous le verrons plus loin, cette politique doit s'appuyer sur une pluralité de mesures, s'adressant à des clientèles diversifiées, laissant le plus possible d'initiatives aux régions, et faisant appel à l'ensemble des agents socio-économiques.

Au risque d'apparaître provocateur et de se situer à contre-courant d'une opinion publique qui fut longue à se mobiliser pour la cause des jeunes mais qui est maintenant unanime à ne leur entrevoir qu'un futur sans avenir, nous pensons que le pire est passé pour les jeunes. Une telle affirmation repose sur l'état de la conjoncture économique, le niveau d'organisation des jeunes, les initiatives des différents agents socio-économiques, la mise en place des premiers éléments d'une politique intégrée et cohérente envers les jeunes et surtout l'évolution des indicateurs économiques. La plupart des jeunes sont favorisés par le changement et la reprise économique (même limitée) ne peut leur être que favorable.

Au niveau institutionnel, il apparaît que les programmes sont trop nombreux, qu'ils évoluent constamment, changent d'appellation et que les jeunes ont bien du mal à s'y retrouver face à cette abondance de mesures qui leur sont toutes théoriquement destinées. Même les agents gouvernementaux, les orienteurs scolaires ou les organismes-jeunesse ne peuvent avoir une vision globale et à jour. Les programmes québécois devraient être restructurés suivant quelques grands axes (comme au fédéral en septembre 1983) relatifs au rattrapage scolaire, à la formation en milieu de travail, à l'aide pour trouver un emploi, à la création temporaire d'emplois, à la stimulation de l'emploi par le biais de subventions salariales, de l'aide au développement local et de l'encouragement à l'entrepreneurship. Il serait également souhaitable qu'en accord avec la nouvelle politique fédérale de concertation et de coordination avec les gouvernements provinciaux et le secteur privé, les programmes québécois et fédéraux soient revus dans une perspective d'harmonisation et de coordination plutôt que de concurrence. Actuellement, la reproduction de certains programmes aux deux niveaux de gouvernement est manifeste.

De nombreux jeunes sont encore, malgré tous les efforts gouvernementaux, mal informés. La multiplicité et la volatilité des mesures gouvernementales y sont certainement pour beaucoup. Néanmoins, l'information gouvernementale devrait être plus personnalisée et utiliser les canaux de communication habituels des jeunes : maisons d'enseignement, organismes-jeunesse, fonctionnaires de l'aide sociale et de l'assurance-chômage, plutôt que les médiums électroniques ou la presse écrite. Ce genre de message apparaît en effet trop bref et trop abstrait. En outre, l'information gouvernementale est souvent trop idyllique et elle risque de susciter des aspirations irréalistes chez les jeunes.

Le cadre gouvernemental d'évaluation au Québec devrait être bien plus rigoureux et normalisé afin de permettre les comparaisons entre programmes. À part le

MMSR et l'OPDQ, peu de ministères semblent engagés dans l'évaluation de leurs programmes. Les analyses coûts-bénéfices sont presque toujours absentes. Il serait impérieux de s'assurer que les nouvelles initiatives québécoises (d'aide aux diplômés ou d'encouragement à l'entrepreneurship), dont l'efficacité et l'efficience n'ont jamais été mesurées dans le passé, fassent l'objet d'une évaluation approfondie. Les évaluations devraient également se faire de manière continue et des analyses partielles devraient être produites dès les premiers mois d'existence d'un programme. Moins fouillées mais plus utiles, ces évaluations seraient plus appréciées des gestionnaires que les évaluations finales et détaillées qui sortent plusieurs années après l'implantation du programme. Cette dernière manière de faire, notamment au fédéral, renforce le caractère bureaucratique de la démarche d'évaluation et sa déconnection du processus de prise de décision.

L'intégration des jeunes au marché du travail devrait préoccuper tout autant les entreprises et les syndicats que les gouvernements. Les jeunes travailleurs constituent, pour l'entreprise, la main-d'oeuvre active de demain et il faut les préparer à prendre la relève. De nombreux employeurs nourrissent des préjugés à l'égard des jeunes qui, de leur côté, doutent de la conscience sociale des employeurs. Comme pour d'autres groupes de la société auparavant, les femmes par exemple, il y a tout un chemin à faire pour faire apparaître le jeune travailleur comme une ressource productive, un investissement et non comme un coût. Des campagnes de publicité pourraient aider à redresser l'image des uns et des autres, mais il nous semble que la solution se trouve bien plus du côté de la formation professionnelle. Engager un jeune apparaît comme un coût ; former un apprenti ou un futur cadre est un investissement. Un changement d'attitude envers la PME, grande créatrice d'emplois et offrant un milieu de travail plus humain, pourrait être une arme efficace contre le chômage des jeunes.

Le renforcement croissant de la sécurité d'emploi sur le marché du travail a rendu beaucoup plus méfiant l'employeur qui, dans un contexte de récession, peut avoir à procéder à des coupures d'effectifs. Les coûts élevés de licenciement le pousse plutôt à n'offrir aux nouveaux venus que des emplois temporaires ou à temps partiel et à allonger les périodes de probation. D'un autre côté, la question de l'ancienneté sépare les syndicats et les jeunes qui y voient un blocage important de leur accès au marché du travail. Plutôt que de penser à la levée de ces obstacles réglementaires, il serait certainement plus avantageux d'impliquer activement le mouvement syndical dans la formation professionnelle comme cela se fait en Europe. Les jeunes y trouveraient un encadrement et une humanisation des rapports qui semblent leur faire cruellement défaut dans l'entreprise. De leur côté, les syndicats retrouveraient auprès de la jeunesse une crédibilité actuellement fort contestée. De plus, les résistances des travailleurs en emploi à l'égard des jeunes tomberaient d'elles-mêmes, si aucune menace ne pesait sur leur propre sécurité d'emploi.

Bien qu'ils soient très conscients de leurs lacunes et de leurs faiblesses, les jeunes bénéficiaires de l'aide sociale cherchent davantage à obtenir rapidement une « job » qu'à renforcer leurs connaissances et leurs compétences. Il y a tout un monde entre l'action gouvernementale qui cherche à les réintégrer progressivement (parce que les autres actions se sont révélées inefficaces) et leurs aspirations. Ces jeunes démontrent un besoin pressant de services d'orientation, d'information, d'encadrement et de support concret de toute nature.

Le Canada est un des pays qui a accordé le moins d'attention à l'établissement de mécanismes structurés visant à favoriser la transition du monde des études au monde du travail. Il est urgent que les entreprises prennent le relais d'une formation plus spécialisée en intégrant progressivement les jeunes dans le processus de production. Des périodes d'apprentissage en milieu de travail, ou mieux une formation alternée (à l'école et au travail) devraient être instaurées pour les étudiants des secteurs professionnels avec reconnaissance des compétences acquises. Il ne s'agit pas là de coûts supplémentaires pour l'entreprise mais d'investissements rentables comme le prouve l'exemple allemand. Des incitations devraient pousser les employeurs à former des jeunes dans les métiers en pénurie ou en croissance (par exemple en liant la formation au système de projection des professions canadiennes) pour que la formation « en excès » soit rentabilisée à moyen terme dans un contexte de consolidation économique et de limitation de la croissance de la population active. Les allocations des jeunes stagiaires pourraient être progressives.

Dans le cadre des mesures de réinsertion professionnelle à l'intention des sans-emplois, la formation professionnelle en industrie est également nécessaire. Les actions actuelles des gouvernements fédéral et québécois devraient être harmonisées. Le programme québécois de stages en milieu de travail devrait redonner une certaine importance à la formation théorique, actuellement réduite à presque rien ; de plus, la qualité de la formation dispensée par les employeurs devrait être plus efficacement contrôlée afin de prévenir les situations abusives. Enfin, les syndicats doivent être plus activement impliqués comme c'est le cas dans le programme fédéral.

Au niveau du perfectionnement et du recyclage, les employeurs devraient participer au même titre que les gouvernements à la formation de leurs propres employés. Dans le cas de changements technologiques ou de changements de marchés, des arrangements contractuels permettraient à l'employé de retourner aux études, de se recycler ou de se perfectionner en milieu industriel. Différentes incitations ont été mises de l'avant, notamment un programme universel de congé-éducation, un régime d'épargne congé-éducation, ou l'inscription du droit au perfectionnement dans le Code (fédéral) du travail.

Comme nous l'avons vu, il ne suffit pas de donner de l'information aux jeunes, il faut aussi l'adapter aux besoins de chaque individu et aux spécificités du marché local du travail. Les organismes-jeunesse implantés dans le milieu apparaissent comme un complément essentiel aux centres gouvernementaux pour apporter une aide concrète et efficace aux jeunes défavorisés sur le plan de l'emploi. Leur subvention plus généreuse permettrait aux jeunes de se prendre en main dans un climat de compréhension et d'entraide mutuelle, ainsi que d'utiliser beaucoup plus efficacement les services professionnels publics mis à leur disposition.

Les programmes de création temporaire d'emplois renforcent l'isolement du marché secondaire du travail ; ils n'ont qu'une faible valeur formative et n'améliorent pas l'employabilité des participants ; ils encouragent la consommation passive des programmes mis de l'avant par les gouvernements et renforcent la dépendance des participants ; de plus, leur coût pour la société est très élevé et l'utilité des projets est mitigée. Au Québec, le programme « Travaux communautaires » n'échappe pas à ces critiques et il sera de plus en plus contesté par les jeunes.

La stimulation de l'emploi est beaucoup plus efficace pour intégrer les jeunes au marché du travail. D'abord, le gouvernement investit beaucoup moins dans la création de chaque emploi et, ensuite, cet emploi présente un caractère plus permanent à cause de l'implication des autres agents socio-économiques dans le processus de subvention. Nous entretenons néanmoins des craintes au niveau de la formule des subventions salariales, car de nombreux participants auraient certainement été embauchés en l'absence du programme. Ceci est particulièrement vrai pour les diplômés d'administration et de génie qui sont subventionnés par le MIC et le MESST alors que leur taux de sous-emploi est minime. Vouloir lier la gestion stratégique ou la recherche et le développement de l'entreprise à la création d'emplois peut également être hasardeux pour l'entreprise dans la mesure où le nouveau diplômé sans emploi n'est peut-être pas la personne la mieux placée pour remplir ce rôle.

Il ne faut pas confier aux sociétés, plus vastes et d'un rang plus élevé, les fonctions que les collectivités locales sont en mesure de remplir elles-mêmes. C'est en respectant ce principe, cher à Schumacher (1978), que la création d'emplois doit s'appuyer sur les initiatives locales. La subvention gouvernementale s'associe aux sources de financement locales et le projet doit viser l'indépendance économique à court terme. Les études prouvent qu'il est deux fois moins coûteux pour le gouvernement de créer un emploi-année permanent de cette manière qu'un emploi-année temporaire par le financement direct.

Développement économique local et aide à l'entrepreneurship sont liés, la croissance de l'un encourage l'autre et réciproquement. La complexité des problèmes de la société moderne pousse à la démassification, au petit-dans-le-grand et au retour aux valeurs traditionnelles de l'entrepreneurship. Les jeunes sont particulièrement à l'aise avec ces nouvelles valeurs qui réconcilient l'économie et l'écologie, l'autonomie et la créativité. De nombreux secteurs économiques n'exigent pas de qualifications académiques ou professionnelles supérieures, mais plutôt de l'initiative, de la motivation et de la tenacité, attributs caractéristiques de l'entrepreneur que les jeunes possèdent tout autant que le reste de la population. D'autres secteurs économiques sont plus spécialisés, mais la demande est loin d'être saturée et les jeunes peuvent y jouer leur rôle d'agent de changement. Malgré certaines limites, cette formule est très séduisante et pourrait intégrer, d'une manière permanente et productive, certains jeunes actuellement sans emploi. Une évaluation rapide des initiatives québécoises en ce domaine s'impose.

En conclusion, l'amélioration définitive de la situation des jeunes passe par la prospérité économique et leur situation, au même titre que les autres segments de la population active, est liée à la reprise de l'activité des secteurs commerciaux. Néanmoins, une stratégie de l'emploi des jeunes devrait viser avant tout à leur permettre de bénéficier au maximum de cette reprise au fur et à mesure qu'elle se consolidera. Dans le contexte actuel, la stratégie que nous proposons doit limiter la dépendance des jeunes à l'égard des programmes gouvernementaux, impliquer davantage le secteur privé et investir dans la formation et les métiers d'avenir. Elle s'appuie sur quatre axes : la formation professionnelle en industrie, l'implication des organismes-jeunesse dans l'aide aux jeunes, le développement local et l'aide à l'entrepreneurship. Le premier axe est le plus important ; il implique de mettre sur pied un système général de formation alternée pour les jeunes étudiants du secteur professionnel et aussi de rendre plus efficace les mesures actuelles de réinsertion professionnelle des jeunes décrocheurs bénéficiaires de l'aide sociale.

Annexes

ANNEXE A FICHES-SYNTHÈSES DES PROGRAMMES FÉDÉRAUX INITIAUX (FI)

ANNEXE B FICHES-SYNTHÈSES DES PROGRAMMES FÉDÉRAUX ACTUELS (FA)

ANNEXE C FICHES-SYNTHÈSES DES PROGRAMMES QUÉBÉCOIS INITIAUX (QI)

ANNEXE D FICHES-SYNTHÈSES DES PROGRAMMES QUÉBÉCOIS ACTUELS (QA)

ANNEXE E FICHES-SYNTHÈSES DES ÉVALUATIONS DE PROGRAMMES FÉDÉRAUX (EF)

ANNEXE F FICHES-SYNTHÈSES DES ÉVALUATIONS DE PROGRAMMES QUÉBÉCOIS (EQ)

Annexe A

Fiches-synthèses des programmes fédéraux initiaux (FI)

Liste des programmes fédéraux initiaux (FI) entre 1980 et 1984

FI-1 : Programme de relance de l'aide à l'emploi (RELAIS)

FI-2 : Programme d'aide au développement local (ADEL)

FI-3 : Programme d'aide à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi (PDPE)

FI-4 : Programme compagnie de jeunes travailleurs (CJT)*

FI-5 : Programme d'emplois d'été pour les jeunes (PEEJ)*

FI-6 : Jeunesse Canada au travail (JCT)*

FI-7 : Programme Été Canada*

FI-8 : Programme d'emplois d'été axés sur la carrière (PEEAC)*

FI-9 : Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE)

FI-10 : Programme de développement communautaire du Canada (PDCC)

FI-11 : Programme de services communautaires du Canada (PSCC)

FI-12 : Programme d'emplois pour les innovations technologiques (PEIT)

FI-13 : Programme de création d'emplois en vertu de la Loi de l'assurance-chômage (art.38)

FI-14 : Première chance

FI-15 : Canada au travail (Ancien)

FI-16 : Composante de croissance économique de Canada au travail

---

* Ces programmes s'adressent *uniquement* aux jeunes.

FI-1 *PROGRAMME DE RELANCE DE L'AIDE A L'EMPLOI* (RELAIS)

DURÉE :
Janvier 1983 à juin 1984

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Créer des emplois additionnels pour les personnes touchées par la crise économique qui ne sont plus admissibles aux prestations d'assurance-chômage ou qui reçoivent de l'aide sociale.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Personnes qui :
- ne sont plus admissibles aux prestations de l'assurance-chômage ;
- bénéficiaires de l'aide sociale

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
- Les sociétés sans but lucratif ;
- Les entreprises enregistrées ;
- Les sociétés ;
- Les compagnies ;
- Les ministères et organismes fédéraux ;
- Les municipalités ;
- Les ministères et organismes provinciaux ou territoriaux ayant signé des accords avec la Commission de l'Emploi et de l'Immigration.

CARACTÉRISTIQUES :
- La durée des emplois est de 12 à 52 semaines ;
- Le pourcentage des jeunes est d'environ 32.5 %

SUBVENTIONS :
Le gouvernement accorde *une moyenne* de 200 $ par semaine par travailleur. Cependant, le taux de rémunération varie selon l'accord fédéral-provincial en cause.

BUDGET :
1983-1984
394 000 000 $ dont
100 000 000 $ prévus pour les jeunes.

FI-2 *PROGRAMME D'AIDE AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE LOCAL* (ADEL)

DURÉE :
Octobre 1980 (expérimental) à 1982

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Stimuler directement et activement l'emploi dans le secteur privé par la création d'entreprises locales dans les collectivités.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Chômeurs

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Ne s'applique pas

CARACTÉRISTIQUES :
Le programme ADEL vise les collectivités présentant un ensemble précis de caractéristiques :
- collectivité dont la croissance est lente et le chômage élevé ;
- collectivité de moins de 50,000 personnes.

SUBVENTIONS :
- Pour l'étape de la planification du projet, une somme pouvant aller jusqu'à 50 000 $ est mise à la disposition des individus ;
- L'étape de la mise en oeuvre, pour sa part, peut bénéficier d'une subvention maximale de 150 000 $/année.

BUDGET :
1980-1981 : 3 millions de dollars
1981-1982 : 2 millions de dollars

FI-3 *PROGRAMME A L'INTENTION DES PERSONNES DÉFAVORISÉES SUR LE PLAN DE L'EMPLOI* (PDPE)

DURÉE :
Mai 1981 à septembre 1983

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Stimuler l'emploi permanent dans le secteur privé de personnes physiquement ou mentalement handicapées ou défavorisées sur le plan de l'emploi.

PERSONNES ADMISSIBLES :
- Personnes handicapées et en chômage depuis 5 semaines
- Autres personnes défavorisées sur le plan de l'emploi et en chômage depuis 20 semaines.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Tout employeur non exempt d'impôts sur le revenu.

CARACTÉRISTIQUES :
- La durée des emplois des personnes handicapées est de 65 semaines ;
- La durée des emplois pour les autres personnes admissibles est de 39 semaines.

SUBVENTIONS :
Subvention maximale de 10 000 $ par travailleur.

BUDGET :
- 1982-1983 : 52,2 millions de dollars
- 1983-1984 : Ensemble du programme : 112 415 000 $

FI-4 *PROGRAMME COMPAGNIE DE JEUNES TRAVAILLEURS* (CJT)

DURÉE :
Septembre 1978 à début 1980

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Aider les jeunes très défavorisés à s'intégrer au marché du travail

PERSONNES ADMISSIBLES :
Jeunes très défavorisés et difficiles à employer

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Organismes établis, notamment :
- associations de développement communautaire ;
- organismes de services ;
- les coopératives ;
- les municipalités lorsqu'elles ont l'accord de leur province.

CARACTÉRISTIQUES :
La durée de l'emploi peut s'échelonner de 8 à 60 semaines

BUDGET :
1979-1980 :
32 millions de dollars au volet annuel
15 millions de dollars au volet estival

FI-5 *PROGRAMME D'EMPLOI D'ÉTÉ DES JEUNES* (PEEJ)

DURÉE :
1978 à 1981

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
L'objectif principal du programme est de réduire le chômage d'été des étudiants en favorisant et en facilitant la création d'emplois et la mise sur pied d'activités d'été à l'intention des étudiants.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Etudiants fréquentant l'école à plein temps au cours de l'année scolaire précédente.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Gouvernement fédéral et employeurs du secteur privé.

CARACTÉRISTIQUES :
- Les projets doivent créer un minimum de 3 emplois pour un minimum de 6 semaines, jusqu'à un maximum de 18 semaines consécutives de fonctionnement entre mai et septembre.
- Ce programme a été remplacé par le programme ÉTÉ CANADA (FI-6)

BUDGET :
- 1980-1981 : 110 millions de dollars

FI-6 *JEUNESSE CANADA AU TRAVAIL* (JCT)

DURÉE :
1978 à 1980

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Créer des emplois à court terme pour les étudiants des régions où le chômage est élevé. Ces emplois pourront offrir aux participants l'occasion d'acquérir une expérience enrichissante liée à leurs aspirations scolaires et professionnelles.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Etudiants fréquentant l'école à plein temps au cours de l'année scolaire précédente.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Organisations établies et au besoin, des particuliers.

CARACTÉRISTIQUES :
Ce programme fait partie du programme d'emploi d'été des jeunes (FI-5)

BUDGET :
- 1977-1978 : 46 millions de dollars
- 1978-1979 :
- 1979-1980 : 56 282 000 de dollars

FI-7 *PROGRAMME ÉTÉ CANADA*

DURÉE :
1981-1983, 1983-1985 (inclus dans Canada au travail)

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Procurer aux étudiants des emplois d'été qui leur seront profitables le moment venu d'entrer sur le marché du travail.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Le programme n'est pas réservé aux jeunes, mais plutôt aux étudiants (ayant l'intention de retourner à leurs études).

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
- Le gouvernement fédéral travaille en étroite collaboration avec tous les gouvernements provinciaux pour la mise en oeuvre de ce programme.
- Les municipalités participantes doivent avoir l'accord de leurs provinces respectives.

CARACTÉRISTIQUES :
- La durée des emplois est de 6 à 18 semaines consécutives ;
- La création d'emplois peut prendre deux formes distinctes, soit :
  - la création de projets
  - la création de stages liés (dans la mesure du possible) aux domaines d'étude des participants.
- Les emplois et les secteurs dans lesquels des emplois peuvent être créés, sont déterminés en fonction de trois critères, soit :

1. les priorités nationales et régionales ;
2. les caractéristiques industrielles régionales ;
3. taux de chômage étudiant dans la région.

SUBVENTIONS :
- Les contributions versées aux employeurs participants varient selon l'élément du programme ;
- Ces contributions peuvent porter à la fois sur les salaires et sur les frais d'exploitation.

BUDGET :
- 1982-1983 : 96,5 millions de dollars
- 1983-1984 : 140,1 millions de dollars
- 1984-1985 : 201,9 millions de dollars

FI-8 *PROGRAMME D'EMPLOIS D'ÉTÉ AXÉS SUR LA CARRIÈRE* (PEEAC)

DURÉE :
Septembre 1983 à fin 1984 (Volet de DEFI en 1985)

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Offrir des emplois d'été reliés à une carrière à des étudiants de niveau post-secondaire. Ces emplois permettront aux participants d'utiliser et d'accroître les connaissances acquises à l'école et d'autre part, ils les familiariseront avec les possibilités de carrière au sein de la fonction publique fédérale.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Etudiants de niveau post-secondaire (ayant l'intention de retourner aux études).

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Les ministères et organismes fédéraux.

CARACTÉRISTIQUES :
- La durée des emplois est de 16 à 18 semaines ;

SUBVENTIONS :
Ne s'applique pas

BUDGET :
Il est déterminé pour chaque ministère en fonction des crédits de leur budget régulier disponible.
Estimation pour :
1984 : 6 000 000 dollars
(Excluant les emplois du PEEAC subventionnés par ETE CANADA).

FI-9 *PROGRAMME D'AIDE A LA CRÉATION LOCALE D'EMPLOIS* (PACLE)

DURÉE :
1978 jusqu'à septembre 1983

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Créer des occasions d'emploi à long terme, à l'intention des personnes défavorisées.

PERSONNES ADMISSIBLES :
- Autochtones
- Handicapés ;
- Femmes ;
- Jeunes.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Organisations sans but lucratif, groupes communautaires ou groupes de citoyens, organismes bénévoles ou particuliers.

CARACTÉRISTIQUES :
Durée maximale d'un emploi : 4 ans.

SUBVENTIONS :
Ne s'applique pas

BUDGET :
- 1980-1981 :
- 1981-1982 :
- 1983-1983 : 57,9 millions de dollars
- 1983-1984 : 62,9 millions de dollars

FI-10 *PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE DU CANADA* (PDCC)

DURÉE :
Été 1980 à septembre 1983.

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Créer des débouchés à *court terme* en aidant financièrement des organismes locaux à mettre sur pied des activités qui créeront des emplois temporaires pour les chômeurs.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Chômeurs et chômeuses cherchant activement un emploi pour un minimum de 8 semaines.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Organisations établies telles les :
- associations de développement communautaire ;
- organismes de service ;
- coopératives et les conseils de bandes ;
- municipalités qui ont l'accord de leur province.

CARACTÉRISTIQUES :
- Le PDCC remplace l'ancien programme Canada- au travail ;
- Les projets approuvés doivent créer un minimum de 3 emplois ;
- La durée minimum d'un emploi est de 8 semaines, tandis que le maximum est de 12 mois pour les projets ordinaires et de 18 mois pour les projets de développement ;
- Des mesures spéciales en matière d'emploi sont prévues dans le PDCC pour les groupes suivants :
  - femmes
  - autochtones
  - handicapés
  - *jeunes* (ils comptent pour environ 40 % de la clientèle totale).

BUDGET :
1982-1983
190,6 millions de dollars (total) dont 92 millions de dollars pour les jeunes
1983-1984
130,1 millions de dollars (total) dont 40 millions de dollars pour les jeunes

FI-11 *PROJETS DE SERVICES COMMUNAUTAIRES DU CANADA* (PSCC)

DURÉE :
Août 1980 à septembre 1983.

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Créer des débouchés à long terme pour les chômeurs dans des services sociaux bénévoles et communautaires.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Chômeurs ou chômeuses cherchant activement un emploi pour un minimum de 8 semaines.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Organisations à but non lucratif qui oeuvrent dans les services communautaires tels les services de garderie, de soins de santé, d'information et d'aide en temps de crise, de soin à domicile, etc.

CARACTÉRISTIQUES :
- Les personnes doivent être recommandées par un Centre d'emploi du Canada ;
- La durée d'un emploi peut aller jusqu'à 3 ans ;
- Les jeunes comptent pour 40 % de la clientèle totale.

SUBVENTIONS :
Le programme accorde une aide financière pour une période allant jusqu'à 3 ans, sur une base participative décroissante de façon à permettre aux projets d'atteindre l'autonomie financière.

BUDGET :
- 1982-1983
  11 200 000 de dollars pour les jeunes
- 1983-1984
  13 500 000 de dollars pour les jeunes

FI-12 *PROGRAMME D'EMPLOI POUR LES INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES* (PEIT)

DURÉE :
Septembre 1980 - septembre 1983

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Créer des emplois supplémentaires pour les nouveaux venus sur le marché du travail qui possèdent une haute qualification, mais sont incapables de trouver un emploi dans leur discipline.

PERSONNES ADMISSIBLES :
- Nouveaux diplômés (pas nécessairement des jeunes), d'établissements post-secondaires, détenteurs d'un diplôme dans une discipline scientifique ou technique ;
- Les participants doivent faire la preuve qu'ils n'ont pu trouver d'emploi dans leur(s) domaine(s).

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
- Petits entreprises du secteur privé (moins de 300 employés)
- Instituts de recherche ;
- Universités et collèges communautaires ;
- Particuliers propriétaires uniques ;
- Sociétés ou coopératives ;
- Organisations communautaires.

CARACTÉRISTIQUES :
- Les emplois doivent être créés dans les domaines suivants :
  - recherche et technologie ;
  - techniques de conservation de l'énergie et du développement de d'autres formes d'énergie.
- La durée de l'emploi peut s'échelonner sur une période de 12 mois consécutifs ;
- Les jeunes comptent pour environ 43.5 % de la clientèle totale.

SUBVENTIONS :
Jusqu'à 75 % du salaire. La subvention maximale est de 290 $ par semaine par emploi.

BUDGET :
- 1982-1983
  3,6 millions de dollars au total, dont approximativement 1 600 000 de dollars accordés aux jeunes
- 1983-1984
  3,5 millions de dollars au total, dont approximativement 1 500 000 de dollars accordés aux jeunes.

FI-13 *PROGRAMME DE CRÉATION D'EMPLOI, ASSURANCE-CHÔMAGE*

DURÉE :
1979-1980 (expérimental) 1982 à septembre 1983

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Créer des emplois rémunérateurs qui ne seraient pas disponibles autrement.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Prestataires de l'assurance-chômage qui n'ont pas de débouchés d'emplois à court terme.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
- Organisations établies, entreprises ou sociétés ;
- Ministères, organismes ou services des gouvernements fédéral, provincial et territorial, ainsi que des administrations municipales.

CARACTÉRISTIQUES :
- La durée maximale de l'emploi est de 3 mois ;
- Le pourcentage de jeunes à l'intérieur de ce programme est d'approximativement 33 %

SUBVENTION :
Le remboursement de salaire est égal au montant maximal des prestations d'assurance-chômage.

BUDGET :
- 1982-1983

  59 millions de dollars, dont approximativement 24 millions de dollars pour les jeunes
- 1983-1984

  104 millions de dollars, dont approximativement 36 millions de dollars pour les jeunes.

FI-14 *PROGRAMME PREMIÈRE CHANCE*

DURÉE :
De juin 1984 à septembre (n'a jamais été opérationnel)

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Faciliter l'intégration des jeunes chômeurs canadiens au marché du travail en leur offrant des services d'orientations et de formation professionelles et en leur permettant de faire leurs premières armes sur le marché du travail.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Jeunes chômeurs âgées de 17 à 21 ans qui ne vont plus à l'école depuis au moins 3 mois.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Les entreprises privées, les établissements de santé, les maisons d'enseignement, les organismes gouvernementaux et les sociétés de la couronne.

CARACTÉRISTIQUES :
La durée de la formation (théorique et pratique) peut varier entre 9 et 12 mois.

SUBVENTIONS :
Un minimum de 50 $/semaine

BUDGET :
- 1984-1985

  100 millions de dollars

FI-15 *CANADA AU TRAVAIL* (Ancien)

DURÉE :
1977 à 1980

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Créer des emplois à court terme dans les régions à chômage élevé. Il doit s'agir de nouveaux emplois offrant aux participants l'expérience nécessaire pour trouver ensuite un emploi permanent.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Chômeurs chroniques

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Les sociétés ou corporations et les organismes reconnus.

CARACTÉRISTIQUES :
Création de nouveaux emplois

SUBVENTIONS :
Ne s'applique pas

BUDGET :
1977-1978
335 millions de dollars
1978-1979
175 millions de dollars
1979-1980
100 millions de dollars

FI-16 *COMPOSANTE DE CROISSANCE ÉCONOMIQUE DE CANADA AU TRAVAIL*

DURÉE :
1978 à 1980

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Créer des emplois *permanents* dans le secteur privé ou stimuler la création d'emplois à court terme, afin de favoriser la croissance économique.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Chômeurs de tout âge

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Les ministères et organismes fédéraux ont été invités à proposer des projets.

CARACTÉRISTIQUES :
Les emplois créés doivent être permanents, additionnels et se retrouver dans le secteur privé.

SUBVENTIONS :
Ne s'applique pas

BUDGET :
1978 - 1979
28,4 millions de dollars
1979 - 1980
16,5 millions de dollars

Annexe B

Fiches-synthèses des programmes fédéraux actuels (FA)

Liste des programmes fédéraux actuels (FA)

FA-1 : Programme national de formation dans l'industrie (PNFI)
- Volet I : Formation générale
- Volet II : Projets jeunesse
- Volet III : Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée.

FA-2 : Programme national de formation en établissement (PNFE)

FA-3 : Caisse d'accroissement des compétences professionnelles

FA-4 : Programme de formation et d'emploi pour les jeunes (PFEJ)*

FA-5 : Option formation jeunesse (OFJ)*

FA-6 : Programme d'enseignement coopératif *

FA-7 : Programme Extension

FA-8 : Compagnie de travailleurs

FA-9 : Canada au travail (Nouveau)

FA-10 : Katimawik *

FA-11 : Emploi et perfectionnement jeunesse : ressources halieutiques

FA-12 : Défi 85 *

FA-13 : Programme de l'année internationale de la jeunesse (PAIJ-85)*

FA-14 : Accès-Carrière

FA-15 : Croissance locale de l'emploi (CLE)

---

* Ces programmes s'adressent *uniquement* aux jeunes.

FA-1 *PROGRAMME NATIONAL DE FORMATION DANS L'INDUSTRIE* (PNFI) *VOLET I : FORMATION GÉNÉRALE*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
1974

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Former des travailleurs parmi les individus qui sont nettement défavorisés sur le plan de l'emploi.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Personnes ayant besoin de formation et qui sont engagées ou seront engagées par l'employeur participant au cours du processus de formation.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Tous les employeurs, tous les groupes ou associations d'employeurs incorporés sont admissibles à l'exception des gouvernements fédéral, provincial et municipal et les organismes financés principalement à partir des recettes fiscales.

CARACTÉRISTIQUES :
Jusqu'à 52 semaines de formation peuvent être données.

SUBVENTIONS :
- 50 % du salaire jusqu'à concurrence de 250 $ par semaine et jusqu'à 100 % des coûts de formation ;
- Pour les clients ayant des besoins spéciaux : 85 % du salaire jusqu'à concurrence de 250 $ par semaine et pour les femmes occupant des postes traditionnellement masculins : 75 % du salaire jusqu'à concurrence de 350 $.

BUDGET :
1983-1984
93,4 millions de dollars dont approximativement 42,7 millions pour les jeunes
1984-1985
91 millions de dollars au total dont approximativement 43,6 millions de dollars pour les jeunes
1985-1986
Données non disponibles

FA-1 *PROGRAMME NATIONAL DE FORMATION DANS L'INDUSTRIE VOLET II : PROJETS JEUNESSE*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
1970 (premier projet à Montréal)

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Intégrer dans la main-d'oeuvre les jeunes qui ont abandonné leurs études secondaires
Promouvoir la collaboration entre l'Etat et le secteur privé.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Les « décrocheurs » de l'école secondaire

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Organisations établies notamment : associations de développement communautaire, organisations de services, coopératives et municipalités, en accord avec la province concernée.

CARACTÉRISTIQUES :
- La formation est d'une durée de 24 semaines ;
- A Montréal, ce volet prend le nom de « EPOC » ;
- Ce programme se retrouve uniquement à Montréal, Winnipeg et Halifax.

SUBVENTIONS :
Les stagiaires reçoivent le salaire provincial minimum

BUDGET :
1984-1985
1,6 millions de dollars
1985-1986
Données non disponibles

FA-1 *PROGRAMME NATIONAL DE FORMATION DANS L'INDUSTRIE VOLET III : Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
1er septembre 1978

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Former des travailleurs dans les professions très spécialisées dans lesquelles il y aura pénurie régionale ou nationale à moins que l'on n'intensifie la formation.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Personnes ayant besoin de formation et qui sont ou seront engagées par l'employeur participant au cours du processus de formation.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Tous les employeurs et tous les groupes ou associations incorporées sont admissibles à l'exception des gouvernements fédéral, provincial et municipal et les organismes financés principalement à partir de recettes fiscales.

CARACTÉRISTIQUES :
La formation donnée peut s'échelonner sur une période maximale de 104 semaines.

SUBVENTIONS :
50 % du salaire jusqu'à concurrence de 250 $ par semaine et jusqu'à 100 % des coûts de formation. Pour les clients ayant des besoins spéciaux : 85 % du salaire, jusqu'à concurrence de 250 $ par semaine et pour les femmes occupant des postes traditionnellement masculins : 75 % également jsuqu'à concurrence de 350 $.

BUDGET :
- 1983-1984
  67,9 millions de dollars au total dont approximativement 24 500 000 de dollars pour les jeunes
- 1984-1985
  67 millions de dollars au total dont approximativement 40,8 millions de dollars pour les jeunes.
- 1985-1986
  Données non disponibles

FA-2 *PROGRAMME DE FORMATION INSTITUTIONNELLE*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
1967

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
- Répondre aux besoins de l'économie canadienne en matière de compétence professionnelle ;
- Accroître le revenu et les possibilités d'emploi des travailleurs canadiens.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Personnes inscrites dans un Centre d'emploi du Canada, qui recherchent une orientation professionnelle.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Ne s'applique pas

CARACTÉRISTIQUES :
- La formation peut durer de 2 à 80 semaines selon la profession et le plan de carrière ;
- Durée moyenne d'un cours de formation : 17 semaines.

SUBVENTIONS :
- Les stagiaires reçoivent une allocation de formation correspondant à leur situation de famille ;
- Les stagiaires admissibles reçoivent, à la place de l'allocation, des prestations d'assurance- chômage en vertu de l'article 39 de la Loi sur l'assurance-chômage.

BUDGET :
- 1984-1985
- 919,9 millions de dollars dont approximativement
- 392,3 millions de dollars pour les jeunes.

FA-3 *CAISSE D'ACCROISSEMENT DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
Octobre 1982

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Stimuler l'accroissement des capacités de développement professionnel, en particulier dans les professions désignées au plan national.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Clientèle générale de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Établissements de formation publics et leurs homologues privés sans but lucratif

CARACTERISTIQUES :
La Caisse d'accroissement des compétences professionnelles fournit les crédits nécessaires à l'établissement, à l'expansion et à la modernisation d'installations servant à la formation des adultes dans des professions désignées.

BUDGET :
- 1984-1985
  114,4 millions de dollars
- 1985-1986
  Données non disponibles.

FA-4 *PROGRAMME DE FORMATION ET D'EMPLOI POUR LES JEUNES* (PFEJ)

ENTRÉE EN VIGUEUR :
1983

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Défense Nationale

OBJECTIFS :
- Former et employer des jeunes en chômage dans les Forces régulières pendant une période d'un an ;
- Les métiers offerts préparent les individus à s'intégrer à la population active civile ou à obtenir des crédits en vue de l'obtention des certificats dans des établissements de formation civils.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Jeunes de 17 à 25 ans

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Ne s'applique pas

CARACTÉRISTIQUES :
La durée de la formation est de 6 mois ou 1 an

SUBVENTIONS :
Ne s'applique pas

BUDGET :
- 1983-1984
  83,5 millions de dollars

Les budgets des autres années financières ne sont pas disponibles.

FA-5 *OPTION FORMATION JEUNESSE* (Expérimental) (OFJ)

ENTRÉE EN VIGUEUR :
Novembre 1984

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Faciliter l'intégration des jeunes chômeurs sur le marché du travail, par le biais de l'orientation initiale à l'emploi et par de la formation et de l'expérience professionnelle.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Canadiens en chômage et âgés de 17 à 21 ans qui ne vont plus à l'école depuis au moins 3 mois.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Entreprises privées, établissements de santé et d'enseignement, organismes gouvernementaux et corporations de la Couronne.

CARACTÉRISTIQUES :
Une formation professionnelle d'une durée de 9 à 12 mois entrecoupée d'une expérience pratique directe.

SUBVENTIONS :
Un minimum de 50 $/semaine

BUDGET :
27 millions de dollars pour les années financières 1984-1985 et 1985-1986.

FA-6 *PROGRAMME D'ENSEIGNEMENT COOPÉRATIF*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
1978

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Commission de la fonction publique

OBJECTIFS :
Offrir une expérience pratique aux étudiants de niveau post-secondaire dans le cadre d'affectations dans des ministères et des organismes fédéraux dans des domaines d'activités se rapportant à leurs études.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Etudiants inscrits dans des établissements d'enseignement post-secondaires ayant des programmes d'enseignement coopératif.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Ministères et organismes fédéraux

CARACTÉRISTIQUES :
Chaque stage est d'une durée de 4 mois

SUBVENTIONS :
Ne s'applique pas

BUDGET :
Compris dans les budgets des ministères participants.

FA-7 *PROGRAMME EXTENSION*

ENTRÉE EN VIGUEUR : Novembre 1972

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Améliorer l'implantation et l'accès à l'emploi chez les gens éprouvant des difficultés particulières à entrer sur le marché du travail ou à y revenir

PERSONNES ADMISSIBLES :
- Les communautés isolées ou éloignées ;
- Les autochtones ;
- Chômeurs chroniques ;
- Prestataires du bien-être social ;
- Handicapé(e)s physique ou mental ;
- Détenu(e)s ou ex-détenu(e)s ;
- Les femmes et les jeunes faisant partie des groupes précités ;
- Les minorités visibles ;
- D'autres catégories telles les toxicomanes, les alcooliques, etc.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
- Les sociétés sans but lucratif ;
- Les associationis ou groupes qu'ils soient reconnus officiellement ou non ;
- Les particuliers peuvent également faire office de promoteurs dans des circonstances exceptionnelles.

CARACTÉRISTIQUES :
- Les accords sont signés séparément pour des périodes fixes. La plupart des projets se poursuivent pendant plus de 5 ans, par renouvellement des accords de financement ;
- Les jeunes comptent pour approximativement 30 % de la clientèle totale.

BUDGET :
- 1982-1983
  16,7 millions de dollars au total dont
  6 000 000 $ pour les jeunes
- 1983-1984
  19,2 millions de dollars au total dont
  2,2 millions pour les jeunes
- 1984-1985
  21,2 millions de dollars au total dont
  2,2 millions pour les jeunes
- 1985-1986
  Données non disponibles.

FA-8 *PROGRAMME COMPAGNIE DE TRAVAILLEURS*

Font désormais partie de ce programme :
- Certains éléments de PACLE
- Certains éléments de PDCC

ENTRÉE EN VIGUEUR :
Septembre 1983

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Fournir aux travailleurs extrêmement défavorisés, la formation nécessaire et les connaissances spécialisées qui leur permettront d'accéder au marché du travail.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Les travailleurs *extrêmement* défavorisés.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
- Les organismes, les entreprises et les particuliers ;
- Les municipalités et les commissions scolaires si le gouvernement provincial ne s'y oppose pas ;
- Les ministères et organismes fédéraux NE PEUVENT devenir employeurs ;
- Les groupes, les organismes ou les associations peuvent apporter leur aide à l'application du programme au niveau national

CARACTÉRISTIQUES :
La durée maximale de la subvention est de 3 ans ;
On estime à 47 % (1984-1985) le pourcentage de jeunes qui participeront à ce programme.

SUBVENTIONS :
Les salariés ne peuvent être inférieurs au salaire minimum ou excéder 80 % des salaires courants, tel que déterminé par le Centre local d'emploi du Canada

BUDGET :
- 1984-1985
  40,2 millions de dollars
- 1985-1986
  Données non disponibles.

FA-9 *PROGRAMME CANADA AU TRAVAIL* (Nouveau)

Les anciens programmes suivants font désormais partie de Canada au travail :

RELAIS
« ARTICLE 38 »
Certains éléments du PDCC

ENTRÉE EN VIGUEUR :
Septembre 1983

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Fournir des emplois pour les chômeurs en créant des emplois qui n'existeraient pas autrement.

PERSONNES ADMISSIBLES :
- Personnes n'ayant plus droit à l'assurance-chômage ;
- Bénéficiaires de l'assurance-chômage ;
- Travailleurs mis à pied ;
- Bénéficiaires de l'aide sociale ;
- Travailleurs de secteurs éloignés aux termes de programmes d'aide plus généraux ;
- Les étudiants ayant besoin d'un emploi d'été et retournant aux études.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
- Les organisations, les entreprises et les personnes peuvent présenter des projets et agir à titre d'employeurs dans le cadre du programme ;
- Les ministères et organismes fédéraux, provinciaux et territoriaux ont le droit de présenter des projets, mais doivent désigner une organisation, une entreprise ou une personne de l'extérieur pour agir à titre d'employeur ;
- Les municipalités peuvent devenir employeurs si le gouvernement provincial accepte.

CARACTÉRISTIQUES :
- La durée des emplois est de 6 à 52 semaines ;
- Des mesures spéciales pour les femmes, les jeunes et les autochtones constituent une priorité du nouveau programme Canada au travail ;
- On estime à 59 % la proportion des jeunes qui participeront à ce programme dans l'année financière 1984-1985.

SUBVENTIONS :
Les prestations maximales sont de 325 $ par personne par semaine de travail. Un supplément de 125 $ peut être versé pour d'autres frais (maximum).

BUDGET :
- 1983-1984
  727,6 millions de dollars
- 1984-1985
  740,6 millions de dollars
- 1985-1986
  Données non disponibles.

FA-10 *PROGRAMME KATIMAWIK*

ENTRÉE EN VIGUEUR : 1977

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Secrétariat d'Etat de la jeunesse

OBJECTIFS :
Donner l'occasion aux jeunes de combiner des services utiles de *bénévolat* au dévelopement et à l'épanouissement personnel.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Jeunes canadiens de 17 à 21 ans.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
- Groupes communautaires sans but lucratif ;
- Municipalités et organismes gouvernementaux.

CARACTÉRISTIQUES :
La durée du projet est de 9 mois

SUBVENTIONS :
Ne s'applique pas

BUDGET :
19,7 millions de dollars.

FA-11 *EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT JEUNESSE : RESSOURCES HALIEUTIQUES*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
Novembre 1984

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Pêches et Océans Canada

OBJECTIFS :
Offrir à des jeunes une expérience de travail dans le cadre de projets approuvés de conservation et de gestion des ressources hydrauliques renouvelables du Canada.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Jeunes de 15 à 24 ans.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Organismes, collectivités, bandes indiennes, industrie de la pêche et le public en général.

CARACTÉRISTIQUES :
Aucune particularité.

SUBVENTIONS :
Environ 200 $ par semaine par individu.

BUDGET :
1984-1985 : 15 millions de dollars.

FA-12 *PAIJ-85* (Niveau Fédéral)

ENTRÉE EN VIGUEUR :
Année 1985

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Ministère d'Etat à la jeunesse

OBJECTIFS :
Encourager les jeunes canadiens à participer à des activités organisées dans le cadre de l'année internationale de la jeunesse.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Les jeunes et le grand public canadien.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Organismes bénévoles sans but lucratif, surtout groupes de jeunes.

CARACTÉRISTIQUES :
- Les projets doivent se terminer avant mars 1986 ;

SUBVENTIONS :
- Un maximum de 20 000 $/projet est accordé pour couvrir les salaires et une moyenne de 30 000 $ est accordée pour couvrir les frais de fonctionnement.

BUDGET :
7,9 millions de dollars (1985)

FA-13 *PROGRAMME ACCÈS-CARRIÈRE*

Font désormais partie de ce programme, les anciens programmes suivants :
- PDPE
- PEIT
- PSCC
- Été Canada – volet stage d'été

ENTRÉE EN VIGUEUR :
Septembre 1983

OBJECTIFS :
Offrir des possibilités d'emplois pour les personnes n'ayant aucune expérience de travail, aux handicapés et à tous ceux qui ont des difficultés particulières à trouver un emploi.

PERSONNES ADMISSIBLES :
- Les personnes handicapées désavantagées ou inexpérimentées qui ont besoin d'aide pour accéder au marché du travail pour la première fois ;
- L'accès des jeunes au marché du travail fut la principale préoccupation au cours de l'année financière 1983-1984. Il en sera de même en 1984-1985.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
- Les entreprises, les organismes et les particuliers en affaires depuis au moins 6 mois ;
- Les ministères et les organismes fédéraux (uniquement pour les étudiants retournant aux études) ;
- Les municipalités, si le gouvernement provincial ne s'y objecte pas.

CARACTÉRISTIQUES :
- Les emplois doivent être à temps plein, sauf pour les handicapés et les étudiants qui n'ont pas terminé leurs études ;
- Le pourcentage de jeunes est approxiamtivement de 80 % (1984-1985) ;
- Durée des emplois : de 6 à 52 semaines.

SUBVENTIONS :
- Les subventions peuvent couvrir une période d'au plus 12 mois et atteindre jusqu'à 85 % du salaire brut, mais ne doivent dépasser 500 $/semaine ;
- L'aide financière maximale, au titre du *salaire* par employé est de 15,000 $;
- Le montant de la subvention varie selon les caractéristiques et les besoins des participants. L'aide financière *totale* ne peut excéder 30,000 $.

BUDGET :
- 1984-1985 : 257 millions de dollars
- 1985-1986 : Données non disponibles.

FA-14 *PROGRAMME DÉFI 85*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
Mai 1985

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIFS :
Offrir aux jeunes en cours d'études des emplois d'été liés à leur plan de carrière et à leur domaine d'étude.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Cela varie en fonction des volets

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Cela varie en fonction des volets

CARACTÉRISTIQUES :
Le programme DEFI 85 comporte 6 initiatives distinctes, il s'agit de :

VOLET I :
EMPLOI D'ÉTÉ / EXPÉRIENCE DE TRAVAIL (EEET)

OBJECTIFS :
Encourager la création d'emplois additionnels axés sur la carrière.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Etudiants du secteur professionnel, des écoles secondaires et étudiants de niveau post-secondaire.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Entreprises privées, municipalités et organismes sans but lucratif.

CARACTÉRISTIQUES :
- La durée des emplois sera au minimum de 6 semaines et au maximum, 18 semaines ;
- La priorité sera accordée aux emplois assurant :
  1. l'expérience et la formation liées aux études et préparatoires à une carrière
  2. l'expérience et la formation en milieu de travail.
- Cette composante de DEFI 85 se mariera étroitement aux programmes provinciaux d'emploi pour étudiants.

SUBVENTIONS :
- Secteur privé :
  50 % du salaire (3 $ de l'heure au maximum)
- Municipalité :
  75 % du taux de salaire minimum provincial ;
  75 % au titre des avantages.
- Organismes sans but lucratif :
  100 % du taux de salaire minimum provincial ;
  100 % au titre des avantages ;
  20 $ par semaine de travail.

BUDGET :
163 millions de dollars

VOLET 2 :
ÉTUDIANTS ENTREPRENEURS

OBJECTIFS :
Inciter les jeunes à créer leur propre emploi d'été. Des prêts ou des garanties d'emprunt seront offerts cet été (1985) aux étudiants afin de permettre à ceux qui en ont la capacité, de sa lancer en affaires.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Etudiants qui ont le désir et la capacité de sa lancer en affaires.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Ne s'applique pas

CARACTÉRISTIQUES :
- La durée des emplois sera d'un minimum de 6 semaines et d'un maximum de 18 semaines ;
- Les subventions prennent la forme de garanties d'emprunt et de prêts ;
- Le maximum de garantie d'emprunt est fixé à 2000 $ par projet

BUDGET :
37,5 millions de dollars

VOLET 3 :
EMPLOIS AXÉS SUR LA CARRIÈRE À L'INTENTION DES ÉTUDIANTS

OBJECTIFS :
Fournir aux étudiants de nouvelles possibilités d'emploi et de formation axées sur la carrière.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Étudiants ayant l'intention de retourner aux études.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Entreprises privées, organismes sans but lucratif et les particuliers.

CARACTÉRISTIQUES :
- La durée des emplois est d'un minimum de 6 semaines et d'un maximum de 18 semaines.

SUBVENTIONS :
- Les subventions peuvent couvrir jusqu'à 50 % du salaire de l'étudiant.

BUDGET :
24,2 millions de dollars

VOLET 4 :
ATELIERS D'ORIENTATION AU TRAVAIL

OBJECTIFS :
Préparer les jeunes en cours d'étude qui sont défavorisés ainsi que les décrocheurs éventuels à leur future entrée sur le marché du travail.

PERSONNES ADMISSIBLES :
- Encourager les participants à poursuivre leurs études et à suivre une formation plus spécialisée ;
- Jeunes en cours d'étude qui sont défavorisés ;
- Décrocheurs éventuels.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
- L'initiative sera mise en oeuvre conjointement avec :
  - le secteur privé ;
  - des associations privées ou des organismes communautaires ;
  - des agences de services sociaux ;
  - les institutions d'enseignement (après consultation avec les provinces).

CARACTÉRISTIQUES :
- Des projets pilotes sous forme d'ateliers d'été seront offerts aux étudiants ;
- Une expérience pratique en milieu du travail sera également offerte aux participants pendant une période allant d'une à trois semaines.

SUBVENTIONS :
La subvention maximale est de 20 000 $ par atelier.

BUDGET :
500 000 dollars

VOLET 5 :
PROMOTION DES INITIATIVES PRIVÉES

OBJECTIFS :
Encourager les sociétés et les entreprises de premier plan à favoriser l'embauche des étudiants.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Ne s'applique pas.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Sociétés et entreprises de premier plan.

CARACTÉRISTIQUES :
Ne s'applique pas.

SUBVENTIONS :
Fonds accordés aux entreprises pour financer une partie de leur campagne de promotion et de publicité

BUDGET :
1,3 millions de dollars.

VOLET 6 :
***CENTRE D'EMPLOI DU CANADA POUR ÉTUDIANTS ET PROGRAMME INTERNE D'EMPLOI DES AUTOCHTONES* (PIEA)**

OBJECTIFS : :
- Fournir aux étudiants à la recherche d'un emploi d'été, des conseils et un service de placement ;
- Le programme interne d'emploi des autochtones, pour sa part, vise à accroître les possibilités d'emploi d'été à l'intention de cette minorité.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Etudiants

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Ne s'applique pas

CARACTÉRISTIQUES :
Il ne s'agit pas ici d'un programme de création d'emplois, mais plutôt d'un service de counselling.

SUBVENTIONS :
Ne s'applique pas.

BUDGET :
- CECE : 13,6 millions de dollars
- PIEA : 2,4 millions de dollars.

FA-15 *PROGRAMME CROISSANCE LOCALE DE L'EMPLOI* (CLÉ)

Les anciens programmes suivants font désormais partie de CLE :
- ADEL
- Certains éléments de PDCC
- Certains éléments de PACLE

ENTRÉE EN VIGUEUR :
Septembre 1983

OBJECTIFS :
Accroître le nombre d'emplois permanents dans les municipalités ou le chômage élevé est un problème constant.

PERSONNES ADMISSIBLES :
- Tous les chômeurs chroniques ;
- Une priorité est accordée aux jeunes, aux femmes, aux autochtones et aux handicapés.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Tout organisme ayant des intérêts dans le développement communautaire et étant situé dans une municipalité dont la population est normalement inférieure à 50 000 habitants.

CARACTÉRISTIQUES :
- Il doit s'agir d'emplois qui ne doivent pas faire concurrence aux travailleurs qui ont déjà un emploi, ni les obliger à se déplacer ;
- Il doit s'agir d'emplois *permanents*
- On estime à 27 % la proportion des jeunes qui participent à ce programme dans l'année financière 1984-1985.

SUBVENTIONS :
Les salaires versés sont conformes aux taux en vigueur.

BUDGET :
- 1984-1985 : 100,9 millions de dollars
- 1985-1986 : Données non disponibles

Annexe C

Fiches-synthèses des programmes québécois initiaux (QI)

Liste des programmes québécois initiaux entre 1980 et 1984

QI-1 : Programme d'intégration des jeunes à l'emploi (PIJE)*

QI-2 : Programme de retour au travail (PRET)

QI-3 : Programme d'aide au travail (PAT)

QI-4 : Bon d'emploi*

QI-5 : Chantier - Québec

QI-6 : Programme de création d'emplois temporaires (PCET)

QI-7 : Programme d'initiatives municipales à l'emploi (PRIME) **

---

* Ces programmes s'adressent *uniquement* aux jeunes

** Ce programme est en fait la contribution québécoises du programme fédéral RELAIS (FI-1)

QI-1 *PROGRAMME D'INTÉGRATION DES JEUNES À L'EMPLOI* (PIJE)

DURÉE :
Décembre 1979 à mars 1982

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre devenu (avant mai 1981) Ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (après mai 1981).

OBJECTIFS :
Favoriser la création d'emplois permanents et éliminer les barrières à l'emploi que rencontrent les jeunes sans travail.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Jeunes de 18 à 29 ans (A l'exception du volet III)

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Ils varient en fonction du volet.

CARACTÉRISTIQUES :
En 1979-1980 PIJE comprenait 4 volets, chacun poursuivant ses objectifs propres, des modalités particulières et des subventions spécifiques.

VOLET I :
AMÉLIORATION DU MILIEU DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

OBJECTIFS :
Encourager les projets générateurs d'emplois *temporaires* visant l'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) au sein de l'entreprise.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Jeunes de 18 à 29 ans

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Toute entreprise agricole, industrielle, commerciale ou financière en opération au Québec.

CARACTÉRISTIQUES :
La durée maximale de chaque projet est de 52 semaines.

SUBVENTIONS :
La subvention peut atteindre 80 % des salaires payés, durant un an jusqu'à concurrence de 150 000 $ par projet.

BUDGET :
- 1979-1980 : 17 707 $
- 1980-1981 : 282 355 $
- 1981-1982 : 144 065 $

VOLET II :
PARTAGE DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PRIVÉ

OBJECTIFS :
Favoriser l'embauche des jeunes à des postes nouvellement créés, résultant d'une diminution *volontaire* des heures de travail de travailleurs et travailleuses déjà en emploi.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Jeunes de 18 à 29 ans.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Toute entreprise agricole, industrielle ou financière opérant au Québec.

CARACTÉRISTIQUES :
Les emplois créés doivent être :
- permanents
- à temps plein.

SUBVENTIONS :
La subvention peut atteindre 50 % des salaires payés durant un an, jusqu'à concurrence d'une moyenne de 6 500 $ par emploi créé.

BUDGET :
- 1979-1980 : 0
- 1980-1981 : 53 881 $
- 1981-1982 : 8 719 $

VOLET III :
STAGES DANS L'INDUSTRIE

OBJECTIFS :
Aider les jeunes diplômés à s'intégrer au marché du travail en leur permettant d'acquérir une expérience de travail pratique dans le domaine de leur formation professionnelle.

PERSONNES ADMISSIBLES :
- Jeunes de 18 à 24 ans qui ont complété un cours de formation professionnelle depuis au moins 6 mois.
- La priorité est accordée aux bénéficiaires de l'aide sociale inscrits depuis au moins 3 mois.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Toute entreprise agricole, industrielle, commerciale ou financière opérant au Québec.

CARACTÉRISTIQUES :
- Le poste du stage doit être en relation directe avec la formation professionnelle du stagiaire ;
- La durée du stage doit être de 13 semaines.

SUBVENTIONS :
Des allocations, basées sur le taux de salaire minimum en vigueur au Québec, sont versées aux stagiaires par le gouvernement.

BUDGET :
- 1979-1980 : 1 955 997 de dollars
- 1980-1981 : 9 498 253 de dollars
- 1981-1982 : 5 744 981 de dollars

VOLET IV :
CRÉATION D'EMPLOIS PERMANENTS DANS LES PETITES ENTREPRISES

OBJECTIFS :
Subventionner certaines petites entreprises pour des investissements générateurs d'emplois permanents qui autrement ne pourraient être créés.

PERSONNES ADMISSIBLES :
- Jeunes de 18 à 29 ans.
- La priorité est accordée aux bénéficiaires de l'aide sociale inscrits depuis au moins 3 mois.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
- Entreprises manufacturières ayant un actif inférieur à 1,5 millions et
- Entreprises commerciales ayant un chiffre d'affaires inférieur à 1 million.

CARACTÉRISTIQUES :
L'emploi est subventionné pour une durée de 52 semaines.

SUBVENTIONS :
La subvention gouvernementale est de 6 500 $ par emploi créé jusqu'à concurrence de 65 000 $ pour un projet.

BUDGET :
- 1979-1980 : 495 858 de dollars
- 1980-1981 : 8 253 695 de dollars
- 1981-1982 : 2 655 478 de dollars

DEUX VOLETS S'AJOUTENT :
En juillet 1980, deux volets supplémentaires vinrent s'ajouter à PIJE, il s'agit de :

VOLET V :
PRODUCTION DE BIENS ET SERVICES CULTURELS

OBJECTIFS :
Encourager la création d'emplois (permanents ou temporaires) pour des jeunes créateurs et ayant un impact culturel

PERSONNES ADMISSIBLES :
- Jeunes de 18 à 29 ans ;
- La priorité est accordée aux bénéficiaires de l'aide sociale inscrits depuis au moins 3 mois.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
La priorité sera accordée aux entreprises dites non- culturelles.

CARACTÉRISTIQUES :
- Ce volet comprend deux types de projets :
  (a) Tout projet d'une durée minimale de 13 semaines et maximale de 30 semaines créant 1 ou plusieurs emplois *temporaires* pour des jeunes créateurs et ayant un impact culturel ;
  (b) Tout projet de création d'emplois *permanents*. Ces projets ne peuvent excéder 52 semaines.

SUBVENTIONS :
A certaines conditions, la participation gouvernementale pourra atteindre 75 % du salaire payé jusqu'à concurrence d'un maximum de 12 000 $ par emploi créé (temps plein).

BUDGET :
- 1979-1980 : 0
- 1980-1981 : 8 883 992 de dollars
- 1981-1982 : 1 145 402 de dollars

VOLET VI :
PROTECTION DE LA FAUNE ET DE L'ENVIRONNEMENT

OBJECTIFS :
Favoriser l'embauche de jeunes travailleurs possédant des connaissances techniques et en gestion des ressources naturelles, en vue d'accélérer la mise en place d'un système de gestion du patrimoine faunique.

PERSONNES ADMISSIBLES :
- Jeunes de 18 à 29 ans qui :
  - ont un baccalauréat spécialisé en biologie,
  ou
  - un diplôme de technicien(ne) en cynégénétique et halieutique,
  ou
  - diplôme en sciences naturelles,
  ou
  - diplôme en aménagement du milieu naturel.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
- Organismes accrédités qui sont gestionnaires de zones d'exploitation contrôlée ;
- Pourvoyeurs en chasse et pêche ;
- Pisciculteurs ;

– Associations de protection de l'environnement.

CARACTÉRISTIQUES :
Il doit s'agir d'emplois additionnels et *permanents*

SUBVENTIONS :
La participation gouvernementale ne peut excéder 50 % du salaire payé jusqu'à concurrence de 10 000 $ par emploi créé.

BUDGET :
– 1979-1980 : 0
– 1980-1981 : 103 814 de dollars
– 1981-1982 : 66 596 de dollars

QI-2 *PROGRAMME DE RETOUR AU TRAVAIL* (P.R.E.T.)

DURÉE :
Septembre 1980 à mars 1984

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, devenu (avant mai 1981) Ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (entre mai 1981 et octobre 1982), Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (après octobre 1982).

OBJECTIFS :
Aider les personnes qui ont des difficultés particulières à s'intégrer au marché du travail, à se trouver un emploi permanent.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Personnes âgées de 18 ans et plus qui :
- sont inscrites dans un centre Travail-Québec et résidant au Québec ;
- ont des difficultés particulières à trouver un emploi, *principalement* les bénéficiaires de l'aide sociale.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
– Les corporations, entreprises et organismes en exploitation continue au Québec depuis au moins six mois ;
– Les ministères et organismes des gouvernements fédéral et provincial sont exclus de ce programme.

CARACTÉRISTIQUES :
Les emplois créés doivent être :
- permanents ;
- à caractère annuel ou saisonnier ;
- la durée d'un emploi annuel dépasse généralement 9 mois/année, alors que la durée d'un emploi saisonnier se limite, chaque année, à une période pouvant varier entre 6 et 9 mois ;
- la durée de la semaine de travail doit être de 30 heures ou plus ;
- les emplois ne doivent pas être déjà subventionnés ;
- ils doivent s'ajouter aux effectifs réguliers de l'entreprise.

SUBVENTIONS :
– La subvention peut atteindre 50 % du salaire brut payé à la personne embauchée, jusqu'à concurrence d'un montant annuel de 8 500 $ par emploi créé.
– La subvention s'applique sur une durée minimale de 26 semaines et maximale de 52 semaines par emploi créé.

BUDGET :
- 1980-1981 : 6 004 213 de dollars
- 1981-1982 : 8 056 239 de dollars.
- 1982-1983 : 7 841 300 de dollars
- 1983-1984 : 14,1 millions de dollars (dont 7,8 millions pour les jeunes)

QI-3 *PROGRAMME D'AIDE AU TRAVAIL* (PAT)

DURÉE : Février 1978 à mars 1982

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre (avant mai 1981), Ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (après mai 1981).

OBJECTIFS :
Favoriser prioritairement le retour sur le marché du travail des prestataires de l'aide sociale en leur permettant, par le biais d'un emploi temporaire, de développer certaines aptitudes professionnelles.

PERSONNES ADMISSIBLES :
La *priorité** est accordée aux prestataires de l'aide sociale âgés de *30 ans et plus* et inscrits dans un bureau de l'aide sociale depuis au moins 6 mois.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Tout organisme légalement constitué est admissible à ce programme.

CARACTÉRISTIQUES :
- Les projets doivent viser à la production de *nouveaux* services destinés à un usage public et collectif comme l'aménagement de parcs publics, l'amélioration de terrains d'activités sportives, etc...
- La durée des projets doit être d'au moins 20 semaines et d'au plus 52.

SUBVENTIONS :
- Pour chaque projet, un organisme peut recevoir une subvention qui correspond aux besoins ;
- Le montant accordé ne peut cependant pas excéder 150 000 $ par projet ;
- La majeure partie de la subvention doit être utilisée pour le salaire des employés et la partie de la subvention affectée aux frais d'administration ne doit pas excéder 15 % de cette subvention ;
- Exceptionnellement, l'octroi d'une subvention additionnelle pourra être consideré si le projet, qui a une durée plus longue, présente des implications importantes pour la collectivité.

BUDGET :
- 1978-1979 : 4 millions de dollars
- 1979-1980 : 11 717 078 de dollars
- 1980-1981 : 14 359 979 de dollars
- 1981-1982 : 14 942 110 de dollars
- 1982-1983 : 36 551 100 de dollars

* Ce programme est tout de même ouvert au jeunes de moins de 30 ans.

QI-4 *LE BON D'EMPLOI*

DURÉE :
Mai 1982 à décembre 1984

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (avant octobre 1982) et Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (après octobre 1982).

OBJECTIFS :
Permettre aux jeunes qui détiennent un diplôme d'études professionnelles d'acquérir une expérience *pratique* de travail, facilitant ainsi leur insertion *permanente* au marché du travail.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Jeunes de moins de 25 ans qui :
- sont inscrits dans un centre Travail-Québec et qui résident au Québec ;
- ont complété avec succès, depuis au moins six mois, un cours de formation professionnelle de niveau secondaire, collégial ou universitaire ;
- sont à la recherche d'un premier emploi dans leur domaine de formation.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Les orgasnismes, corporations et entreprises en exploitation depuis six mois, sont admissibles au programme à l'exception des ministères ou organismes gouvernementaux (Québec, Canada).

CARACTÉRISTIQUES :
- Il doit s'agir d'emplois :
  - qui sont vacants ou additionnels ;
  - d'une durée d'au moins 20 semaines ;
  - qui sont reliés à la formation professionnelle de la personne détentrice du Bon ;
  - dont la semaine régulière de travail est de 30 heures ou plus ;
- L'employeur a 4 semaines à compter de la date d'embauche, pour mettre la personne à l'essai ;
- En cas de congédiement, l'employeur conserve son droit à un autre Bon.

SUBVENTIONS :
- La subvention couvre 75 % du salaire hebdomadaire brut de la personne détentrice d'un Bon d'emploi, jusqu'à concurrence de 3 000 $ pour 20 semaines de travail d'au moins 30 heures chacune ;
- Un montant additionnel de 500 $ est accordé à l'employeur qui prolonge cette période d'emploi de 8 semaines de plus.

BUDGET :
- 1982-1983 : 34,3 millions de dollars
- 1983-1984 : 45,1 millions de dollars.

QI-5 *CHANTIER - QUÉBEC*

DURÉE :
1er avril 1982 au 31 mars 1984

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (avant octobre 1982) et Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (après octobre 1982).

OBJECTIFS :
Créer des emplois temporaires pour les individus ayant des difficultés d'intégration au marché du travail, en favorisant ainsi le maintien et le développement de leurs aptitudes professionnelles. L'expérience acquise pourra faciliter l'insertion ou la réinsertion éventuelle dans des emplois permanents.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Personnes âgées de 18 ans et plus qui :
- sont inscrites dans un Centre Travail-Québec ;
- ont des difficultés particulières à intégrer le marché du travail.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Les corporations, entreprises, organismes et municipalités à l'exception des ministères ou organismes gouvernementaux (Québec, Canada).

CARACTÉRISTIQUES :
- Les projets soumis doivent créer des emplois :
  - d'une durée de 20 semaines
  - dont la semaine régulière de travail est de 30 heures ou plus ;
  - les projets admissibles à une subvention doivent être de nature à promouvoir des réalisations (production ou distribution de biens ou services) favorisant le mieux-être d'une collectivité.

SUBVENTIONS :
- La subvention peut atteindre 150 000 $ par projet ;
- Elle doit servir à payer les salaires des participants au projet :
  - municipalités : 90 % des salaires ;
  - organismes à but non lucratif : 100 % des salaires, plus 20 % des salaires pour les frais inhérents au projet ;
  - organismes à but lucratif : 75 % des salaires.
- Dans certains cas, la subvention peut servir à payer une partie des frais d'investissements et d'administration.

BUDGET :
- 1982-1983 : 27,5 millions de dollars
- 1983-1984 : 31,3 millions de dollars

QI-6 *PROGRAMME DE CRÉATION D'EMPLOIS TEMPORAIRES* (PCET)

DURÉE :
Avril 1982 - 1984

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (avant octobre 1982), et Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (après octobre 1982).

OBJECTIFS :
Améliorer la situation économique des personnes particulièrement défavorisées et sans emploi depuis longtemps, en leur permettant de maintenir et de développer leurs aptitudes professionnelles.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Bénéficiaires de l'aide sociale.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Ce programme s'adresse aux ministères et organismes du gouvernement du Québec.

CARACTÉRISTIQUES :
Les emplois créés sont temporaires d'une durée de 20 semaines.

SUBVENTIONS :
Le programme est financé par des transferts de crédits accordés par le Ministère aux différents ministères et organismes du gouvernement du Québec pour la réalisation de projets spécifiques.

BUDGET :
- 1982-1983 : 51,3 millions de dollars
- 1983-1984 : 34,6 millions de dollars

QI-7 *PROGRAMME D'INITIATIVES MUNICIPALES À L'EMPLOI* (PRIME)

DURÉE :
Mai 1983 à décembre 1984

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Ministère des Affaires municipales, gouvernement du Québec.

OBJECTIFS :
Créer des emplois productifs dans les secteurs d'activités sous la responsabilité des pouvoirs municipaux pour les chômeurs ayant épuisé leurs prestations d'assurance-chômage.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Toute personne inscrite à un Centre Travail-Québec, étant à la recherche d'un emploi et ne touchant plus d'assurance-chômage.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Sont admissibles les corporations municipales du Québec, le municipalités régionales de comtés et les communautés urbaines et régionales.

CARACTÉRISTIQUES :
La durée des emplois peut s'échelonner sur une période de 20 à 52 semaines.

SUBVENTIONS :
- La subvention maximale est de :
- 200 $/semaine pour couvrir le salaire brut ;
- 150 $/semaine pour couvrir les autres dépenses.

BUDGET :
- 1983-1984 : 50 millions de dollars (pour les 18 mois d'existence du programme).

Annexe D

Fiches-synthèses des programmes québécois actuels (QA)

Liste des programmes québécois actuels

QA-1 : Rattrapage scolaire*

QA-2 : Rattachement à l'école des « décrocheurs identifiés »*

QA-3 : Retour aux études pour chefs de famille monoparentale

QA-4 : Qualification professionnelle

QA-5 : La relève agricole**

QA-6 : Stages en milieu de travail*

QA-7 : Placement de stagiaires en sciences technologiques*

QA-8 : Placement étudiant**

QA-9 : Services spécialisés d'orientation et d'information**

QA-10 : Services externes de main-d'oeuvre (SEMO)

QA-11 : Programme jeunes volontaires*

QA-12 : Travaux communautaires*

QA-13 : Chantiers - Bénévoles*

QA-14 : Programme de soutien des initiatives des jeunes - Volet Groupe de services techniques**

QA-15 : Outils de gestion**

QA-16 : Programme de subventions de l'Année internationale de la Jeunesse (PAIJ-85)*

QA-17 : Bon d'emploi + *

QA-18 : UNI-PME **

QA-19 : Soutien à l'emploi scientifique

QA-20 : Programme de création d'emplois communautaires (PECEC) *

QA-21 : Bourses d'affaires *

QA-22 : Programme soutien des initiatives des jeunes - * Volet aspirants entrepreneurs

QA-23 : Coopératives de dévelopement régional **

---

* Ces programmes s'adressent *uniquement* aux jeunes de moins de 30 ans (ou dans certains cas, de moins de 24 ans).

** Ces programmes s'adressent aux jeunes sans que des limites d'âge soient précisées.

QA-1 *PROGRAMME DE RATTRAPAGE SCOLAIRE**

ENTRÉE EN VIGUEUR :
Septembre 1984

MINISTÈRE RESPONSABLE :
M.M.S.R.

OBJECTIFS :
Permettre aux jeunes bénéficiaires de l'aide sociale de compléter une scolarité inachevée leur permettant d'obtenir un diplôme d'études secondaires.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Bénéficiaires de l'aide sociale qui :
- sont âgés de 18 à 30 ans ;
- ne possèdent aucun diplôme équivalent à un secondaire *V* ;
- ont quitté les études régulières à plein temps depuis au moins 9 mois ;
- la priorité sera accordée aux personnes qui ont quitté l'école régulière depuis plus de 2 ans.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Ne s'applique pas

CARACTÉRISTIQUES :
- Ce programme comprend des cours et des activités éducatives susceptibles de permettre à celui ou celle qui a quitté l'école avant l'obtention de son diplôme d'études secondaire (DES), de l'obtenir en fréquentant, à raison de 60 heures par mois, un lieu d'enseignement (écoles, classes pour décrocheurs, classe régulière, éducation des adultes, etc.) ;
- Les cours proposés sont dits « adaptés » ou « personnalisés », leurs modalités étant beaucoup plus souples qu'à l'école traditionnelle ;
- En plus de suivre des cours, le programme rattrapage scolaire permet aux étudiants et étudiantes de :
  - faire des travaux hors classe,
  - faire des lectures personnelles,
  - effectuer des visites industrielles,
  - avoir des contacts particuliers avec des personnes-ressources (professeurs, conseillers pédagogiques, psychologues, travailleurs sociaux ...).

SUBVENTIONS :
- La personne participante conserve son droit à la prestation régulière d'aide sociale à quoi s'ajoute une allocation pour couvrir les frais inhérents à la participation au programme (transport, repas, etc.) ;
- Cette allocation se chiffre à :
  - 150 $ par mois pour une personne seule ou membre d'un couple sans enfant à charge ;
  - 100 $ par mois pour un étudiant ou une étudiante qui a un ou des enfants à charge *plus* une allocation de 10 $/jour/enfant pour les frais inhérents à la garde des enfants si aucun des parents ne peut garder les enfants pendant ce temps ;
- Les frais d'inscription et de scolarité de même que les frais de livres et autre matériel requis peuvent être remboursés jusqu'à un maximum de 500 $ par année.

BUDGET :
- 16,8 millions de dollars pour 2 ans et répartis comme suit :
  1984-1985 : 11,8 millions de dollars
  1985-1986 : 5 millions de dollars
- Les coûts de ce programme sont partagés avec le gouvernement du Canada.

---

* Ce programme n'est pas en soi un programme de création d'emplois, mais plutôt ce que l'on pourrait appeler un programme de réinsertion sociale, lequel programme pourra éventuellement faciliter l'accès au marché du travail.

QA-2 *RATTACHEMENT A L'ÉCOLE DES « DÉCROCHEURS IDENTIFIÉS »*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
1983

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Ministère de l'Education

OBJECTIFS :
Offrir aux jeunes ayant quitté l'école sans qualification suffisante :
- des structures d'accueil moins marquées par le protocole scolaire ;
- la présence d'un soutien collectif et individuel dans une demande qui a pour but de préciser et favoriser leur cheminement scolaire et professionnel.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Jeunes de 18 à 30 ans qui ont quitté l'école sans qualification suffisante.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Ne s'applique pas

CARACTÉRISTIQUES :
Trois types d'interventions sont privilégiées :
1 aménagement et structures d'accueil adaptées ;
2 soutien collectif et individuel spécialisé ;
3 nouvelles formules pédagogiques (cours par correspondance).

SUBVENTION :
Ne s'applique pas

BUDGET :
1984-1985 : 7,36 millions de dollars
Ce budget inclut ceux des programmes « services spécialisés d'orientation et d'information » et « maintien à l'école des décrocheurs potentiels ».

QA-3 *PROGRAMME DE RETOUR AUX ÉTUDES POST-SECONDAIRE POUR CHEFS DE FAMILLE MONOPARENTALE*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
1er janvier 1985

MINISTÈRE RESPONSABLE :
M.M.S.R.

OBJECTIFS :
Favoriser la poursuite d'études post-secondaires pour les bénéficiaires de l'aide sociale, chefs de famille monoparentale.

PERSONNES ADMISSIBLES :

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Ne s'applique pas

CARACTÉRISTIQUES :
En date du 1er janvier 1985, les personnes admissibles pourront s'inscrire à temps plein dans le collège ou l'Université de leur choix à un maximum de trois sessions, au cours d'une période de 24 mois.

SUBVENTIONS :
- En plus des prestations régulières d'aide sociale, la subvention couvre :
  - les frais de scolarité réellement encourus ;
  - les frais de garde des enfants jusqu'à un maximum de 10 $/jour/enfant ;
  - les frais de déménagement jusqu'à concurrence de 200 $;
  - une allocation forfaitaire de 100 $/mois pour couvrir les frais inhérents à la participation aux programmes d'étude.

BUDGET :
Le budget n'est pas encore déterminé.

QA-4 *QUALIFICATION PROFESSIONNELLE*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
1969

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu.

OBJECTIFS :
Développer et mesurer les connaissances du travailleur en fonction de l'apprentissage d'un métier, afin de lui délivrer un certificat de qualification professionnelle.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Travailleurs des métiers réglementés.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Ne s'applique pas

CARACTÉRISTIQUES :
Les objectifs poursuivis se situent dans le cadre de l'administration des réglements découlant de la Loi sur la formation et la qualification professionnelle du Québec.

SUBVENTIONS :
Ne s'applique pas.

BUDGET :
Données non établies séparément.

QA-5 *LA RELÈVE AGRICOLE*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
1982

MINISTÈRE RESPONSABLE :
M.M.S.R.

OBJECTIFS :
- Assurer la formation professionnelle de la relève agricole ;
- Inciter les futurs exploitants à planifier à l'avance leur établissement ;
- Favoriser le développement du leadership chez les futurs exploitants.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Jeunes travailleurs ou étudiants qui désirent s'établir comme exploitant agricole.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Ne s'applique pas.

CARACTÉRISTIQUES :
Courtes sessions d'étude, d'initiation ou d'activités pratiques.

SUBVENTIONS :
Ne s'applique pas

BUDGET :
1984-1985 : 140 000 dollars.

QA-6 *STAGES EN MILIEU DE TRAVAIL*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
Juin 1984

MINISTÈRE RESPONSABLE :
M.M.S.R.

OBJECTIFS :
Permettre aux jeunes d'acquérir une expérience de travail en vue de l'apprentissage d'un métier ou d'une profession répondant le mieux possible à leur attente dans des domaines où il existe des possibilités d'emploi.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Tout bénéficiaire de l'aide sociale qui :
- est âgé (e) de moins de 30 ans ;
- a quitté depuis au moins 1 an, les études régulières à plein temps, sauf dans le cas d'un autochtone ;
- n'a pas complété de diplôme d'études collégiales ou universitaires ;
- hommes et femmes doivent être représentés proportionnellement selon leur présence dans la clientèle-cible.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
- Toute corporation, entreprise ou organisme privé en exploitation continue au Québec depuis 6 mois ou plus ;
- Tout ministère, organisme ou corporation publique.

CARACTÉRISTIQUES :
- Le poste de stage doit être un poste en sus des effectifs réguliers ;
- Le stage comprendra des activités pratiques (70 à 90 %) et des activités théoriques (10 à 30 %).
- La durée maximale d'un stage est de 52 semaines ;
- A la fin du stage, la Commission de formation professionnelle émet au stagiaire une attestation de participation indiquant la nature du travail effectué et la formation reçue en cours de stage.

SUBVENTIONS :
- Les stagiaires, tout en conservant le droit à leurs prestations d'aide sociale, reçoivent une allocation supplémentaire pour couvrir les frais occasionnés par la participation au stage (transport, repas...) ;
- Cette allocation se chiffre à :
  - 150 $ par mois pour un adulte seul ou membre d'un couple sans enfant à charge ;
  - 100 $ par mois pour l'adulte qui a un ou des enfants à charge *plus* une allocation de 10 $/jour/enfant pour les frais inhérents à la garde des enfants, si l'un ou l'autre parent ne peut les garder durant le stage ;
- Les stagiaires recevront une allocation mensuelle de 100 $ versée par l'employeur.

BUDGET :
- 1984-1985 : 60,7 millions de dollars *
- 1985-1986 : 57,4 millions de dollars *

* Les coûts sont partagés avec le gouvernement du Canada.

QA-7 *PLACEMENT DE STAGIAIRES EN SCIENCES TECHNOLOGIQUES*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
Été 1983

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Ministère de la Science et de la Technologie

OBJECTIFS :
Permettre à des étudiants en science et en technologie d'acquérir une expérience pratique de travail conforme à leur formation et favoriser leur insertion en milieu industriel.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Étudiants en science ou en technologie de niveau collégial ou universitaire.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Entreprises industrielles ou organismes professionnels à finalité industrielle qui oeuvrent dans des secteurs de pointe.

CARACTÉRISTIQUES :
La durée du stage est d'au maximum 14 semaines.

SUBVENTIONS :
- La subvention doit servir à payer une partie de la rémunération brute de chaque étudiant stagiaire ;
- Pour l'étudiant de niveau collégial, elle est de 120 $/semaine et le salaire minimum exigé doit être de 225 $/semaine ;
- La subvention n'est versée à l'employeur que si l'étudiant a travaillé un minimum de 8 semaines et un maximum de 14 semaines.

BUDGET :
- 1984-1985 : 1,3 millions de dollars
- 1985-1985 : Non disponible

QA-8 *PLACEMENT ÉTUDIANT*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
1970

MINISTÈRE RESPONSABLE :
M.M.S.R.

OBJECTIFS :
Favoriser l'embauche d'étudiants.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Étudiants

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Ne s'applique pas

CARACTÉRISTIQUES :
Recrutement, inscription, évaluation, sélection et nomination des étudiants et employeurs dans les programmes gouvernementaux et paragouvernementaux, les programmes spéciaux et les programmes incitatifs visant le secteur privé.

SUBVENTIONS :
Ne s'applique pas.

BUDGET :
Compris dans le budget de fonctionnement du réseau Travail-Québec.

QA-9 *SERVICE SPÉCIALISÉ D'ORIENTATION ET D'INFORMATION*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
1983

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Ministère de l'Education

OBJECTIFS :
Permettre aux jeunes et principalement aux « décrocheurs potentiels et identifiés » d'obtenir des services d'orientation et d'information scolaire et professionnelle qui les conduiront vers un choix de carrière qui soit conforme à leur motivation, tout en tenant compte du contexte socio-économique actuel.

PERSONNES ADMISSIBLES :
La clientèle du réseau régulier de l'éducation ainsi que celle du réseau de l'éducation aux adultes.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Ne s'applique pas

CARACTÉRISTIQUES :
Le plan d'action relatif à l'information et à l'orientation comprend entre autres, une campagne nationale d'information et une mobilisation des services d'orientation et de counselling du réseau scolaire.

SUBVENTIONS :
Ne s'applique pas

BUDGET :
Le budget est inclus dans celui du programme « RATTACHEMENT À L'ÉCOLE DES DÉCROCHEURS IDENTIFIÉS ».

QA-10 *PROGRAMME DES SERVICES EXTERNES DE MAIN-D'OEUVRE (SEMO)*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
1980 (expérimental)
1er avril 1981

MINISTÈRE RESPONSABLE :
M.M.S.R.

OBJECTIFS :
Offrir une aide professionnelle spécialisée aux personnes ou groupes de personnes éprouvant des difficultés à s'intégrer au marché du travail et qui ont besoin de formes d'assistance non prises en charge par les Centres Travail-Québec.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Ces services s'adressent à des groupes tels que : les bénéficiaires de l'aide sociale exigeant une aide plus personnalisée :

- personnes mentalement ou physiquement handicapées ;
- délinquants ;
- ex-drogués, ex-alcooliques, ex-toxicomanes ;
- femmes chefs de famille monoparentale ;
- travailleurs âgés.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :

- Organismes à but non lucratif ayant pour mission de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des personnes en difficulté ;
- Les organismes publics et parapublics sont exclus de ce programme.

CARACTÉRISTIQUES :

- Les organismes subventionnés offrent les services suivants :
  - évaluation des aptitudes professionnelles ;
  - counselling ;
  - suivi des bénéficiaires pendant la période de recherche d'un emploi et en cours d'emploi ;
  - organisaton de stages de réinsertion au marché du travail.
- Ces services doivent favoriser la réinsertion *permanente* de ceux qui en bénéficient.

SUBVENTIONS :
La subvention peut couvrir :

- le salaire et les avantages sociaux du personnel d'encadrement ;
- une partie des coûts de fonctionnement, d'installation et d'équipement ;

- des allocations de dépenses journalières pour participer aux activités préparatoires à l'emploi ;
- des allocations aux participants à des stages en milieu de travail, égales au salaire minimum en vigueur ;
- des allocations pour frais de garde.

BUDGET :
- 1981-1982 : 1,623 600 de dollars
- 1982-1983 : 2 millions de dollars
- 1983-1984 : 4,3 millions de dollars
- 1984-1985 : 7,1 millions de dollars
- 1985-1987 : 16,2 millions de dollars.

QA-11 *PROGRAMME JEUNES VOLONTAIRES*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
Novembre 1983

MINISTÈRE RESPONSABLE :
La gestion du programme est effectuée par le ministère du Loisir, Chasse et Pêche, bien que le ministère du Revenu et de la Main-d'oeuvre assure un soutien administratif à certaines instances responsables de la gestion courante du programme.

OBJECTIFS :
Apporter aux jeunes une expérience concrète qui leur permettra d'acquérir des connaissances et des aptitudes utiles et pratiques.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Jeunes de 16 à 24 ans, ayant terminé ou cessé leurs études depuis au moins 6 mois et/ou se trouvant sans travail depuis au moins 2 mois.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Organismes sans but lucratif autres que les ministères et sociétés d'Etat.

CARACTÉRISTIQUES :
- Les projets doivent répondre à des besoins non satisfaits dans le milieu et doivent être inédits ou complémentaires aux services existants ;
- Les projets doivent nécessiter environ 20 heures de travail par semaine ;
- La durée des projets peut s'étendre de 2 mois à 1 an.

SUBVENTIONS :
En plus des prestations régulières d'aide sociale ou d'assurance-chômage, les participants ont droit à :
- une allocation de 150 $/mois ;
- frais de dépenses inhérents au projet ;
- 100 $/mois/jeune.

BUDGET :
- 1983-1984 : 20 millions de dollars
- 1984-1985 : 10 millions de dollars
- 1985-1985 : 13,9 millions de dollars

QA-12 *PROGRAMMES DE TRAVAUX COMMUNAUTAIRES*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
Avril 1984

MINISTÈRE RESPONSABLE :
M.M.S.R.

OBJECTIFS :
Permettre à des jeunes bénéficiaires de l'aide sociale d'employer leurs énergies à rendre service à des gens qui ont besoin d'eux, tout en conservant leur prestation de base.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Tout bénéficiaire de l'aide sociale qui :
- est âgé de moins de 30 ans ;
- la priorité est accordée aux bénéficiaires inscrits à l'aide sociale depuis plus d'un an.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
- Les différents ministères du gouvernement du Québec ;
- Organismes, corporations ou entreprises légalement constitués et poursuivant un but *non lucratif.*

CARACTÉRISTIQUES :
- Les projets privilégiés sont ceux qui s'étendront sur une période de *12 mois* (à raison de 80 heures par mois) et qui offriront des services nouveaux ou accrus favorisant le mieux être d'une collectivité ;
- Les projets privilégiés sont aussi ceux qui ont des chances d'être maintenus dans l'avenir.

SUBVENTIONS :
- Les participants, tout en conservant le droit à leur prestation d'aide sociale, reçoivent une allocation supplémentaire pour couvrir les frais occasionnés par la participation au projet ;
- Cette allocation se chiffre à :
  - 150 $ par mois pour un adulte seul ou membre d'un couple sans enfant à charge ;
  - 100 $ par mois pour l'adulte qui a un ou des enfants à charge *plus* une allocation de 10 $/jour/enfant pour les frais inhérents à la garde des enfants si l'un ou l'autre parent ne peut les garder durant la participation au projet ;
  - Certains promoteurs pourraient (facultatif) également verser une allocation de 100 $ par mois aux personnes participantes.

BUDGET :
21.8 millions de dollars pour 2 ans et répartis comme suit :
- 1984-1985 : 16 millions de dollars
- 1985-1986 : 5,8 millions de dollars

QA-13 *CHANTIERS - BÉNÉVOLES*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
Octobre 1982

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche

OBJECTIFS :
Rassembler les jeunes dans un milieu donné pour une période déterminée afin d'exécuter un travail ayant des retombées positives pour la collectivité.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Jeunes de plus de 16 ans.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Organismes publics, parapublics ou sans but lucratif.

CARACTÉRISTIQUES :
- Le mouvement québécois des chantiers est un organisme de jeunes subventionné par le ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche ;
- Les travaux sont effectués entre les mois de juin et d'octobre ;
- La durée de l'emploi est de 2 à 4 semaines.

SUBVENTIONS :
Il n'y a pas des salaires versés. Toutefois, une subvention maximale de 7 000 $ est accordée pour le fonctionnement du projet.

BUDGET :
Il est inclus dans celui du programme « SOUTIEN FINANCIER A DES ORGANISMES DE LOISIRS NATIONAUX ET RÉGIONAUX », lequel est de :
1984-1985 : 14,4 millions de dollars

QA-14 *PROGRAMME DE SOUTIEN DES INITIATIVES DES JEUNES – VOLET GROUPE DE RESSOURCES TECHNIQUES*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
Printemps 1985

MINISTÈRE RESPONSABLE :
M.M.S.R.

OBJECTIFS :
- Fournir aux jeunes un support technique lors de la conception, du démarrage et du suivi de projets d'entreprise ;
- Stimuler l'entrepreneurship chez les jeunes ;
- Susciter la création locale d'emplois par et pour les jeunes.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Jeunes entrepreneurs ayant besoin d'un certain support technique et professionnel.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
- Tout organisme à but non lucratif capable de démontrer la compétence de son personnel en matière d'administration des affaires ;
- Les organismes et les ministères des gouvernements du Québec et du Canada sont exclus.

CARACTÉRISTIQUES :
La durée de l'emploi est d'une année.

SUBVENTIONS :
Elles couvrent les salaires des conseillers et de leur personnel, ainsi que les coûts opérationnels des projets.

BUDGET :
Non déterminé à cette base.

QA-15 *PROGRAMME OUTILS DE GESTION*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
1983-1984 (expérimental) Fin 1984

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Ministère de l'Industrie et du Commerce

OBJECTIFS :
Favoriser l'embauche de diplômés dans des entreprises poursuivant des projets d'amélioration de gestion et d'innovation technologique.

PERSONNES ADMISSIBLES :
- Diplômé(e)s universitaires, collégial professionnels ou de l'I.T.H.Q., dans des disciplines pertinentes aux mandats confiés par les entreprises ;
- Les personnes admissibles doivent être diplômées depuis moins de 5 ans et doivent être sans emploi.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Entreprises ayant à leur emploi de 5 à 500 employés permanents dans les secteurs :
- manufacturier,
- commerce en gros (2-200 employés),
- production de logiciels,
- tertiaire-moteur technologique,
- touristique (établissement hôtellier),
- récupération-recyclage,
- commissariats industriels,
- associations touristiques régionales.

CARACTÉRISTIQUES :
- Les emplois doivent être dans les domaines suivants :
- administration,
- commercialisation,
- gestion scientifique et technologique ;
- La durée de l'emploi est de 20 semaines.

SUBVENTIONS :
- La subvention du gouvernement couvre 20 semaines de salaire pour un diplômé embauché jusqu'à concurrence de :
- 220 $ pour un détenteur d'un DEC,
- 250 $ pour un diplômé de 1er cycle ;
- 270 $ pour un diplômé de 2e et 3e cycles.

BUDGET :
- 1984-1987 : 18,5 millions de dollars (Données non disponibles par année financière)

QA-16 *PROGRAMME DE SUBVENTION DE L'ANNÉE INTERNATIONALE DE LA JEUNESSE* (PAIJ-85)

DURÉE :
Année 1985

ORGANISME RESPONSABLE :
Secrétariat à la Jeunesse

OBJECTIFS :
- Donner l'occasion aux jeunes et à la population de souligner concrètement l'Année Internationale de la Jeunesse.
- Contribuer à développer l'implication des jeunes dans les différentes sphères d'activités de la collectivité.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Le programme s'adresse aux jeunes de 15 à 30 ans.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Corporation à but non lucratif.

CARACTÉRISTIQUES :
Trois catégories de projets peuvent être subventionnées :
- projets régionaux,
- projets nationaux,
- projets internationaux ;

Les projets déjà subventionnés dans le cadre d'un programme régulier du gouvernement du Québec ne sont pas éligibles ;
Durée maximum des projets : 1 an

SUBVENTIONS :
- En ce qui concerne les projets régionaux, la subvention peut couvrir tout le budget prévu jusqu'à un maximum de 15 000 $/projet ;
- Dans le cas des projets nationaux et internationaux, la subvention peut couvrir 50 % du budget prévu jusqu'à un maximum de 50 000 $/projet.

BUDGET :
9,4 millions de dollars (1985)

QA-17 *PROGRAMME BON D'EMPLOI PLUS*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
Février 1985

MINISTÈRE RESPONSABLE :
M.M.S.R.

OBJECTIFS :
Faciliter l'insertion permanente des jeunes sur le marché du travail, en leur permettant de participer activement à leur propre recherche d'emploi.

PERSONNES ADMISSIBLES :
- Personnes âgées de moins de 30 ans :
- qui ont complété avec succès depuis au moins un an, un programme de formation de niveau universitaire, collégial, professionnel ou secondaire professionnel (à l'exception des bénéficiaires de l'aide sociale dans ce dernier cas) ;
- qui sont inscrits dans un Centre Travail-Québec ;
- qui ont une expérience de travail nulle ou inférieure à 6 mois dans un domaine correspondant à leur formation ;
- sont également admissibles, les jeunes qui ont participé à l'un des programmes de relance (rattrapage scolaire, stage en milieu de travail et travaux communautaires) et qui ont atteint les objectifs qui leur ont été fixés dans le cadre de ces programmes.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
- Tout organisme ou toute entreprise est admissible au programme à la condition d'être en exploitation continue au Québec depuis au moins 6 mois.
- Les organismes et les ministères des gouvernements du Québec et du Canada sont exclus ;
- Sont aussi exclus les partis et associations politiques.

CARACTÉRISTIQUES :
- Il doit s'agir d'emplois :
  - permanents et à plein temps,
  - dont la durée de travail est au moins 780 heures au cours d'une période de 6 mois,
  - reliés à la formation de la personne détentrice d'un Bon, sauf s'il s'agit d'un participant à l'un des programmes de relance ;
- L'emploi offert doit être un nouveau poste qui s'additionne à ceux déjà existants et couvrir une période de 2 ans.

SUBVENTIONS :
- Couvrent 25 % du salaire brut jusqu'à concurrence de 8 500 $ par emploi, échelonnés sur une période de 2 ans ;
- Couvrent 30 % du salaire brut jusqu'à concurrence de 10 000 $ pour le cas :
  - des autochtones,
  - des personnes handicapées,
  - des femmes obtenant un emploi dans un métier non traditionnel.

BUDGET :
- 1985-1986 : 10 millions de dollars

QA-18 *PROGRAMME UNI-PME*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
Septembre 1982 (Expérimental de 1977 à 1981)

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Ministère de l'Industrie et du Commerce.

OBJECTIFS :
Favoriser l'intégration *permanente* de jeunes diplômés dans des fonctions stratégiques au sein de P.M.E.

PERSONNES ADMISSIBLES :
- Diplômé(e)s universitaires, collégial, professionnels ou de l'I.T.H.Q. depuis au moins 5 ans ;
- Personnes sans emploi.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Entreprises ayant à leur emploi de 5 à 500 employés permanents dans les secteurs :
- manufacturiers,
- commerce en gros (20-200 employés),
- production de logiciels,
- récupération - recyclage,
- touristique (établissement hôtellier).

CARACTÉRISTIQUES :
Les emplois doivent être dans les champs de compétence les plus en demande au sein des P.M.E., soit :
- comptabilité,
- administration,
- génie,
- informatique.

SUBVENTIONS :
La subvention gouvernementale couvre 50 % du salaire pour la première année d'embauche jusqu'à concurrence de :
- 7 000 $ pour un DEC ;
- 10 000 $ pour un diplômé universitaire de premier cycle ;
- 12 000 pour un diplômé de 2e ou 3e cycle.

BUDGET :
1984-1985 : 11 millions de dollars

QA-19 *PROGRAMME DE SOUTIEN A L'EMPLOI SCIENTIFIQUE DANS LES ENTREPRISES*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
1982

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Science et Technologie

OBJECTIFS :
Encourager les P.M.E. à se doter de nouvelles ressources en personnel scientifique et technique, en accord avec les orientations du virage technologique. Les activités visées sont la recherche et le développement industriel, la gestion et le contrôle et la qualité ainsi que l'ingérance de production.

PERSONNES ADMISSIBLES :
- Toute personne détentrice d'un diplôme d'études collégiales (DEC) de formation professionnelle en techniques biologique et physique ;
- Toute personne détentrice d'un diplôme universitaire de premier cycle en science de la nature, sciences physiques et génie.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
- Les entreprises industrielles de moins de 500 employés et les entreprises du tertiaire scientifique ;
- Ne sont pas admissibles, les institutions d'enseignement, les mandataires et leurs organismes affiliés.

CARACTÉRISTIQUES :
La durée de l'emploi est de 2 ans.

SUBVENTIONS :
La subvention couvre 70 % du salaire de base de l'employé pour la première année et 30 % du salaire de base et indexé de 5 % pour la seconde.

BUDGET :
1985-1987 : 4,1 millions de dollars.

QA-20 *PROGRAMME EXPÉRIMENTAL DE CRÉATION D'EMPLOIS COMMUNAUTAIRES* (PECEC)

ENTRÉE EN VIGUEUR : 1978

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Le M.M.S.R. est responsable du programme, mais celui-ci est administré par l'Office de planification et de développement du Québec (OPDQ).

OBJECTIFS :
Créer de l'emploi *permanent* pour les sans-emplois par l'apport d'une aide financière à des projets communautaires qui ne peuvent obtenir toute l'aide financière des autres programmes gouvernementaux.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Personnes sans emploi, inscrites à l'aide sociale ou à l'assurance-chômage.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Les projets s'élaborent localement en faisant participer de différentes façons la communauté au développement de l'entreprise.

CARACTÉRISTIQUES :
- Les projets doivent être à caractère communautaire et doivent engendrer la création d'au moins 3 emplois permanents. Ces emplois doivent, dans la mesure du possible, permettre aux employés de participer aux projets et décisions ;
- Les projets doivent présenter des chances sérieuses d'autofinancement après deux ans.

SUBVENTIONS :
La subvention peut atteindre 75 000 $ et plus et sert de « coup de pouce » pour démarrer l'entreprise et la faire fonctionner.

BUDGET :
- 1982-1983 : 15,4 millions de dollars.
- 1983-1984 : 40,0 millions de dollars
- 1984-1985 : 22,0 millions de dollars
- 1985-1986 : 33,0 millions de dollars

QA-21 *PROGRAMME BOURSES D'AFFAIRES*

ENTRÉE EN VIGUEUR : 1984

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Ministère de l'industrie et du Commerce

OBJECTIFS :
Permettre au jeune de créer son propre emploi dans un secteur d'activité qui l'intéresse, soit en fondant sa propre entreprise, soit en devenant partenaire dans une P.M.E. existante.

PERSONNES ADMISSIBLES :
- Personnes âgées de moins de 30 ans sauf pour une femme qui a quitté le travail pour des responsabilités parentales ;
- Diplômés universitaires, collégial professionnels ou de l'I.T.H.Q. depuis moins de 5 ans ;
- Diplômés de niveau secondaire possédant 5 années d'expérience.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Gestionnaires d'expérience dans les domaines reliés aux projets ci-dessous.

CARACTÉRISTIQUES :
- Les projets présentés devront être réalisés dans l'un des secteurs suivants :
  - tous les secteurs de la fabrication,
  - les services d'exportation,
  - les activités du secteur primaire reliées à l'aménagement des ressources,
  - commerce en gros de produits fabriqués au Québec,
  - la protection de l'environnement et la récupération,
  - les services d'informatique,
  - les projets touristiques dans les domaines autres que la restauration,
  - projets reliés à la production industrielle de biens d'artisanat,
  - services commerciaux de « design » et de création dans le domaine des biens manufacturés.

SUBVENTIONS :
- Chaque diplômé(e) admissible pourra bénéficier d'une garantie de prêt pour les 2/3 du montant emprunté qui peut atteindre 25 000 $;
- Le M.I.C. assumera la totalité des frais d'intérêt de cet emprunt pour la première année du prêt, puis la moitié de ses frais pendant les deux années subséquentes.

BUDGET :
1984-1987 : 20,8 millions de dollars.

QA-22 *PROGRAMME DE SOUTIEN AUX INITIATIVES DES JEUNES VOLET : Aspirants-entrepreneurs*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
Printemps 1985

MINISTÈRE RESPONSABLE :
M.M.S.R.

OBJECTIFS :
Favoriser le développement d'entreprises par des jeunes en les soutenant financièrement.

PERSONNES ADMISSIBLES :
Jeunes de moins de 30 ans qui agissent à plein temps à titre d'entrepreneur.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Ne s'applique pas.

CARACTÉRISTIQUES :
Aucune particularité.

SUBVENTIONS :
- La subvention est de 8 500 $ pour 2 ans ;
- La subvention maximale est limitée à 25 000 $/ projet.

BUDGET :
Non déterminé à cette date.

QA-23 *PROGRAMME COOPÉRATIVES DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL*

ENTRÉE EN VIGUEUR :
Début 1985

MINISTÈRE RESPONSABLE :
Ministère de l'Industrie et du Commerce

OBJECTIFS :
Favoriser la mise en place de coopératives de jeunes travailleurs entraînant ainsi la création d'emplois *permanents*

PERSONNES ADMISSIBLES :
Jeunes intéressés à former une coopérative.

EMPLOYEURS ADMISSIBLES :
Ne s'applique pas

CARACTÉRISTIQUES :
Aucune caractéristiques particulières.

SUBVENTIONS :
- La subvention de base est de 50 000 $ pour les deux premières années. A cette somme s'ajoute un montant de 2 $ pour chaque dollar investi par les membres jusqu'à un maximum de 100 000 $.
- La subvention de base est de 25 000 $ pour la 3e année avec une contribution de 1 $ additionnel pour chaque dollar investi par les membres.

BUDGET :
1984-1987 : 8,6 millions de dollars

Annexe E

Fiches-synthèses des évaluations des programmes fédéraux (EF)

Liste des évaluations recensées de programmes fédéraux (EF)

EF1.2 : Évaluation du programme d'aide au développement économique local (ADEL)

EF1.3 : Évaluation du programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi (PDPE)

EF1.4 : Évaluation de compagnie des jeunes travailleurs (CJT)

EF1.5a : Évaluation du programme d'emplois d'été pour les jeunes – 1978 (PEEJ)

EF1.5b : Évaluation du programme d'emplois d'été pour les jeunes – 1980 (PEEJ)

EF1.6 : Évaluation de Jeunesse Canada au travail – 1977 (JCT)

EF1.7 : Évaluation de Été Canada – 1983 : Stages dans le secteur privé

EF1.10 : Évaluation du programme de développement communautaire du Canada (PDCC)

EF1.11 : Évaluation du programme de services communautaires du Canada (PSCC)

EF1.12 : Programme d'emploi pour les innovations technologiques (PEIT)

EF1.13 : Évaluation du programme de création d'emplois à partir des fonds de l'assurance-chômage

EF1.16 : Évaluation de la composante de croissance économique de Canada au travail

EFA.1a : Évaluation du programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada (Suivi après 12 mois)

EFA.1b : Évaluation du programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada (Suivi après 24 mois)

EFA.1c : Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada – Formation générale

EFA.1d : Évaluation du programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada – Projets Jeunesse

EFA.2a : Évaluation du programme de formation en établissement de la main-d'oeuvre du Canada (Suivi après 12 mois)

EFA.2b : Évaluation du programme de formation en établissement de la main-d'oeuvre du Canada (Suivi après 24 mois)

EFA.7 : Évaluation du programme Extension

EF1.2 *PROGRAMME D'AIDE AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE LOCAL* (ADEL)

DATE DE L'ÉVALUATION :
Juin 1982

ORGANISME ÉVALUATEUR :
DPA Consulting Ltd.

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
Aider les collectivités qui connaissent un rythme de croissance lent et un taux de chômage constamment élevé à jouer un rôle direct et actif dans la stimulation de l'emploi permanent dans le secteur privé au moyen de la création ou de l'expansion d'entreprises locales.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
- Résoudre la question à savoir « si une norme peut être fixée pour mesurer la qualité des plans que les collectivités élaborent en vue de profiter des avantages que le programme leur offre » ;
- Déterminer la valeur des stragégies que les collectivités adoptent par suite du programme.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
- Étude de documents portant sur le développement économique communautaire et la création d'emplois dans la localité ;
- Des visites sur place ont eu lieu dans dix des treize collectivités ADEL choisies ;
- Appréciation par un groupe d'experts dans les domaines du développement communautaire, du counselling et de la planification de l'entreprise, soit des activités de planification du développement et de consultation que les agences ADEL ont entreprises ;
- Entrevues avec des personnes dont on disait qu'elles étaient les « compétences des collectivités ».

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- Les petites collectivités, dans lesquelles les agences ADEL ont été mises sur pied pour répondre aux mauvaises conditions locales, ont des structures industrielles assez simples, dominées soit par une seule industrie dotée d'un petit secteur de soutien ou par une combinaison d'activités économiques marginales ;
- Les agences ADEL représentent plus le monde des affaires de la localité que la population locale en général ;
- Jusqu'à ce jour, la majorité des agences ADEL ont surtout consacré leurs efforts aux activités de l'étape de la planification ;
- 2 des 3 obstacles au développement local le plus souvent mentionnés par ces gens sont parmi ceux qu'ADEL surmonte (difficulté d'obtenir le financement et manque de compétences financières et économiques dans le milieu) ;
- Il est impossible de considérer les plans d'action que les agences ont élaborés comme des stratégies locales, étant donné que non seulement les entreprises locales n'avaient pas reçu de directives concernant le cadre de la planification stratégique, mais qu'en outre, l'interprétation des objectifs généraux du programme ADEL, en termes de mise en oeuvre au niveau local semble avoir été obscure ;
- L'évaluation que le groupe d'experts a faite confirme aussi la pertinence de l'approche générale de la Commission, établie dans les objectifs du programme. Cependant, le groupe s'est vivement inquiété de la courte durée accordée à la planification (3 ans) en vertu du programme ADEL ;
- Le vrai problème pourrait être que les exigences actuelles de la planification du programme ne sont pas conformes aux réalités du processus du développement économique communautaire.

EF1.3 *PROGRAMME À L'INTENTION DES PERSONNES DÉFAVORISÉES SUR LE PLAN DE L'EMPLOI* (PDPE)

DATE DE L'ÉVALUATION :
Mars 1984

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Social Policy Research Associates
The Evaluation Group Incorporated

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
Stimuler l'emploi permanent dans le secteur privé pour les personnes souffrant d'un handicap physique ou mental ou d'un autre désavantage sur le plan de l'emploi, et qui ont de la difficulté à obtenir un emploi.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
- Déterminer dans quelle mesure le PDPE a atteint ses objectifs ;
- Déterminer si les ressources ont été utilisées à bon escient ;
- Déterminer si un tel programme doit se poursuivre ;
- Identifier des façons d'améliorer des programmes similiaires qui pourraient être mis en oeuvre dans le futur.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
- Les données ont été recueillies au moyen de :
  - questionnaires remplis par chacun des participants et des employeurs. L'analyse a, par la suite, été effectuée à partir d'un échantillon d'approximativement 2 000 cas ;
  - enquête auprès des conseillers des Centres d'emploi du Canada qui étaient chargés de la distribution du programme PDPE ;
  - enquête auprès de références et d'agences diverses afin de recueillir des opinions sur la façon d'améliorer le PDPE ;
  - enquête auprès d'employeurs qui n'avaient pas participé au programme pour tenter d'en découvrir les principales raisons.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- Environ 40 % des participants au PDPE ont complété leur contrat en travaillant le nombre de semaines déterminé ;
- Environ 20 % des participants étaient encore à l'emploi de l'employeur participant au PDPE qui les avaient embauchés, au moment de l'enquête ;
- La majorité de ceux qui sont demeurés chez le même employeur ont très peu utilisé les services de la Commission de l'assurance-chômage : 71.2 % n'ont pas perçu d'assurance-chômage après leur contrat avec le PDPE ;
- 26.5 % des participants avaient, au moment de l'enquête, un emploi permanent avec un employeur différent ;
- 60.1 % de ceux qui ont changé d'employeur ont utilisé les services de la Commission de l'assurance-chômage ;
- 66 % des participants au programme avaient un travail de col bleu ; 25.7 % avaient un travail de bureau ou un travail dans la vente, 6.3 % avaient un travail de col blanc (administration, professionnel, ...) ; enfin, 1.6 % avaient un travail d'un autre type ;
- 56.1 % des emplois créés dans le cadre du PDPE étaient concentrés dans trois groupes d'occupations : 1° fabrication, assemblage et réparation de produits ; 2° secteur des services ; 3° emplois de bureau ;
- En effectuant une comparaison du salaire moyen du groupe-cible avant la participation au PDPE et au moment de la participation, on a dénoté que le salaire hebdomadaire moyen des participants était de 2.5 % inférieur au salaire obtenu auparavant (203 $ avant comparativement à 198 $ au sein du PDPE) ;
- Par contre, bien que le salaire des hommes qui ont participé au programme était supérieur à celui des femmes, il demeure que le salaire hebdomadaire moyen de ces dernières a augmenté de près de 5 % par rapport à la période précédant le programme (166 $ avant et 174 $ au sein du PDPE) ;
- Par la suite, les individus qui, suite au contrat du PDPE sont demeurés chez le même employeur, ont reçu des augmentations salariales considérables ;
- Les promotions ont aussi été accordées par plusieurs clients du PDPE, 14,1 % des employés ont rapporté avoir eu une promotion, 5,3 % une démotion et 80,6 % sont demeurés au même poste ;
- Les principaux obstacles au succès du PDPE semblaient découler ;
  - de la récession économique ;
  - du refus de certains employeurs à embaucher une personne ayant certains problèmes ;
- Les conseillers des Centre d'emploi du Canada ainsi que ceux des autres agences, perçoivent le PDPE comme étant un outil puissant pour aider à l'embauche des personnes défavorisées.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS
- Améliorer la publicité et la stratégie du programme de manière à élargir le bassin des employeurs participants (une bonne partie des employeurs potentiels n'étant pas au courant de l'existence du programme) ;

- Resserrer le lien entre le PDPE et les autres programmes gouvernementaux de même type (Extension par exemple) ;
- Un nombre plus élevé d'emplois pourrait être créé si le programme :
  - incluait des emplois saisonniers,
  - permettait les emplois à temps partiel ;
- Éliminer la restriction du nombre d'employés du PDPE par employeur ;
- Les hôpitaux, écoles, églises et autres organismes sans but lucratif devraient pouvoir être éligibles au programme ;
- Impliquer l'individu participant au PDPE dans le processus de la signature du contrat.

EF1.4 *COMPAGNIE DES JEUNES TRAVAILLEURS* (CJT)

DATE DE L'ÉVALUATION :
Août 1981

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Direction de l'évaluation des programmes

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
Offrir des débouchés aux jeunes chômeurs par l'entremise de projets mis sur pied par des ministères et organismes fédéraux visant à améliorer l'employabilité des participants.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
Évaluer l'efficacité du programme, en fonction des trois points suivants :
- capacité de créer des débouchés (emplois) qui n'auraient pas existé en l'absence du programme ;
- capacité d'offrir des emplois à des jeunes qui, autrement, auraient été en chômage ;
- capacité de susciter chez les participants, les conditions préalables à l'amélioration de leur employabilité.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
- Enquête auprès des participants et des employeurs ;
- Année financière 1979-1980.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- D'avril 1979 à mars 1980, le programme a créé quelque 13 300 emplois, soit 7 100 emplois d'été (volet estival) et 6 200 emplois pour d'autres jeunes sans travail (volet annuel). De ce nombre on estime à 11 970 les emplois véritablement additionnels, c'est-à-dire qu'ils n'auraient pas été créés en l'absence du programme ;
- On estime à environ 56 % le nombre d'emplois véritablement additionnels créés par le volet annuel. Pour le volet estival, cela se chiffre à 68 %.
- Grâce au programme, 8 310 personnes ont pu éviter le chômage, ce qui représente 62 % du total des emplois créés ;
- À la fin du mois de juin, 58 % des emplois créés étaient occupés par les étudiants de niveau secondaire qui terminent l'année scolaire à la fin de ce mois, ont eu proportionnellement moins de possibilités d'emploi aux termes du volet CJT- Été ;
- Parmi les 22 ministères participants, 5 ont créé les 2/3 des emplois ;
- Les projets de recherche et d'analyse ont créé plus de 40 % des emplois, viennent ensuite les projets dans les secteurs de l'éducation (26 %) et des services d'information (21 %).

EF1.5a *PROGRAMME D'EMPLOIS D'ÉTÉ POUR LES JEUNES – 1978* (PEEJ)

DATE DE L'ÉVALUATION :
Automne 1978

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Direction de l'évaluation des programmes

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
Réduire le chômage d'été des étudiants en favorisant et en facilitant la création d'emplois et la mise sur pied d'activités d'été à l'intention des étudiants.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
- Déterminer dans quelle mesure le PEEJ a atteint les principaux objectifs fixés ;
- Voir si les objectifs fixés sont pertinents, clairs et mesurables ;
- Recommander des modifications qui permettront d'améliorer le programme.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
Questionnaire (2) remplis par les coordonnateurs du programme et des ministères participants, ainsi que des rapports d'activités des différents volets du PEEJ soit : Jeunesse - Canada au travail et les Compagnies de travailleurs d'été ;
Certaines données sont tirées d'une enquête effectuée auprès des participants aux 2 programmes ci-dessus mentionnés.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- Les objectifs même du programme PEEJ-1978 étaient ambigus, complexes et parfois en contradiction les uns avec les autres (exemple : on ne précise pas si on veut réduire le taux de chômage ou le nombre de chômeurs) ;
- Les 95,3 millions de dollars consacrés au PEEJ- 1978 ont entraîné une diminution du taux global de chômage des étudiants qui ont repris leurs études de 1.0, 2.4, 3.3 et 3.1 % respectivement en mai, juin, juillet et août ;
- Les étudiants arrivant sur le marché du travail à la fin de juin, ont eu moins de chances à se trouver un emploi que ceux qui y étaient entrés au début de l'été ;
- L'incidence du PEEJ varie beaucoup d'une région à l'autre et c'est dans les provinces de l'Atlantique qu'elle a été la plus importante ;
- PEEJ a permis de réduire la différence entre le taux de chômage des jeunes femmes et des jeunes hommes ;
- Les taux de chômage des étudiants du postsecondaire ont baissé de façon importante de mai à juin, tandis que ceux des étudiants du secondaire ont monté.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS :
- Dans l'objectif principal, il est question de la réduction du chômage des étudiants l'été sans spécifier s'il s'agit du taux de chômage ou du nombre de chômeurs. Or un programme qui viserait à réduire le *nombre* de chômeurs aurait sans doute plus de chances de succès s'il était appliqué dans les centres urbains du sud du Canada où le nombre de chômeurs est élevé. Par contre, un programme, dont l'objectif est de diminuer les *taux* de chômage, serait probablement plus efficace s'il était appliqué surtout dans les provinces de l'Atlantique et dans les régions rurales du Canada ;
- Il faudrait définir sans équivoque le groupe-cible, le terme étudiants ne suffit pas. Il faut préciser s'il s'agit d'étudiants du secondaire ou du postsecondaire, d'étudiants à temps plein ou partiel, etc. ;
- Dans les sous-objectifs du programme, il est question de permettre aux étudiants d'acquérir une expérience de travail « qui leur permettra de mieux connaître les conditions et les exigences du marché du travail canadien ». Il serait important de définir « conditions et exigences du marché » car sans cela, l'objectif visé devient vague et peut semer la confusion et au pire, peut servir à justifier diverses interprétations et pratiques contradictoires.

EF1.5b *PROGRAMME D'EMPLOIS D'ÉTÉ POUR LES JEUNES – 1980* (PEEJ)

DATE DE L'ÉVALUATION :
Janvier 1982

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Direction de l'évaluation des programmes

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
- Fournir de l'emploi saisonnier aux étudiants pendant la période d'été en créant de nouveaux emplois ;
- Créer des emplois qui requièrent le développement de l'initiative, de la responsabilité, des habitudes de travail ou des compétences des employés projetés ou qui y contribuent directement.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
- Déterminer dans quelle mesure PEEJ-1980 a créé des emplois supplémentaires, à l'endroit et au moment requis, et l'efficacité de la répartition des emplois ainsi créés ;
- Déterminer les attitudes et les perceptions des étudiants à l'égard de leur expérience de travail d'été dans un programme d'emploi pour les jeunes ;
- Noter les effets des projets sur les collectivités et la nouvelle structure administrative du programme. Contrairement aux initiatives antérieures du fédéral en matière d'emploi d'été, le PEEJ de 1980 était administré directement par CEI. En 1980, le PEEJ a intégré 22 programmes différents dans un seul programme uniformisé. On a examiné l'efficacité de la nouvelle structure sur le plan de la réduction des coûts administratifs, en ayant à l'esprit que les épargnes effectuées pourraient être utilisées pour créer des emplois supplémentaires.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
Les données sont recueillies au moyen de :
- Fiche du participant ;
- Interviews avec les parrains des projets pour déterminer les répercussions durables sur la collectivité.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- Le PEEJ-1980 a entraîné des déboursés de 87,1 millions de dollars et a créé environ 46 200 emplois, ce qui a réussi à diminuer de 2 à 3 points le taux moyen de chômage des étudiants pendant la période de mai à août (4 mois) ;
- Globalement, le programme a réussi à réduire l'écart entre les taux de chômage régionaux ;
- Le programme a favorisé les étudiants de niveau postsecondaire. Globalement 60,9 % des participants étaient des étudiants de niveau postsecondaire alors qu'ils représentent 27,9 % de la main-d'oeuvre étudiante. *Ceci a amplifié le déséquilibre dans l'emploi qui existe déjà sur le marché du travail étudiant* ;
- De façon générale, les participants au PEEJ n'avaient pas des attentes élevées à l'égard de leur expérience de travail d'été. La plupart des participants ont vu leurs attentes se réaliser ;
- Sur 7 809 répondants (parrains de projet), 40,7 % ont répondu que les projets avaient des effets durables pour la collectivité (amélioration des services et installations existantes). Ces résultats doivent toutefois être vus avec certaines réserves car les parrains ne sont probablement pas totalement objectifs lorsqu'ils jugent leur propre projet ;
- L'expérience de projets de création d'emplois à court terme à incité 10,3 % des répondants à créer des emplois permanents ;
- Le nouveau système administratif du programme a manifestement éliminé un certain nombre d'anomalies inhérentes aux 22 programmes différents, précédemment chapeautés par le PEEJ. Toutefois, il n'a pas été possible d'établir avec précision l'ampleur des économies d'échelle, s'il y en a eu.

EF1.6 *JEUNESSE CANADA AU TRAVAIL – 1977*

DATE DE L'ÉVALUATION :
Automne 1977

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Direction de l'évaluation des programmes politiques et planification stratégiques

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
- Créer des emplois à court terme pour les étudiants des régions où le chômage est élevé ;
- Offrir aux participants l'occasion d'acquérir une expérience enrichissante liée à leurs aspirations scolaires et professionnelles.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
- Déterminer l'incidence du programme sur le taux de chômage étudiant ;
- Mesurer l'efficacité du programme à fournir une expérience de travail liée aux aspirations scolaires et professionnelles.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
- L'incidence du programme sur le taux de chômage étudiant a été calculée à partir de données administratives et de l'enquête sur l'emploi d'été des étudiants, effectuée par Statistique Canada ;
- Questionnaire à l'intention des participants et des directeurs de projet ;
- Les projets retenus sont ceux dont le financement a été approuvé (4 905) et qui avaient été versés aux dossiers le 14 juillet 1977.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- Les 44 millions dépensés pour le programme ont servi à faire baisser le taux national de chômage parmi les étudiants retournant aux études, de 2,5 à 3 % pour les mois de juin, juillet et août 1977 ;
- Les disparités régionales, relatives au taux de chômage étudiant, ont été réduites grâce au programme ;
- En ce qui concerne l'efficacité du programme à fournir une expérience de travail liée aux aspirations scolaires et professionnelles, la moitié des répondants estiment que les projets leur ont permis d'acquérir une telle expérience ;
- Environ le quart des répondants, retournant à l'automne à un établissement d'enseignement postsecondaire, estiment qu'ils n'auraient pu retourner à leurs études à temps plein s'ils avaient été en chômage pendant l'été ;
- Parmi les participants et les directeurs de projet qui ont répondu au questionnaire, environ 4 sur 10 avaient reçu une autre offre d'emploi pour l'été.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS :
- Définir clairement ce que signifient les mots « régions où le taux de chômage est élevé » ce qui pourrait orienter le programme dans des directions variées ;
- En ce qui concerne l'acquisition d'une expérience correspondant aux objectifs éducationnels et aux aspirations professionnelles, il est recommandé que des ressources suffisantes soient affectées aux évaluations futures, afin d'obtenir les vues d'observateurs impartiaux et expérimentés pour compléter celles qu'expriment les participants et les directeurs de projet ;
- Faire en sorte que les questionnaires comportent *toutes* les données nécessaires à leur compilation et qu'on ne tente pas de les relier à une autre source de données (dossiers des participants) avant que cette autre source ne soit effectivement complète.

EF1.7 *ÉTÉ CANADA 1983 : STAGES DANS LE SECTEUR PRIVÉ*

DATE DE L'ÉVALUATION :
Octobre 1983

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Direction de l'évaluation des programmes

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
- Offrir aux étudiants des stages reliés à leurs objectifs de carrière et ce, dans le secteur privé ;
- Faciliter l'entrée future des jeunes sur le marché du travail.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
- Établir le profil des étudiants et des employeurs participants ;
- Analyser le programme par rapport à :
  - sa raison d'être,
  - l'atteinte des objectifs fixés,
  - ses effets et son impact,
  - alternatives possibles.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
Évaluation au niveau national effectuée au moyen de :
- données relatives au programme,
- enquête par téléphone auprès des étudiants participants et auprès des employeurs participants.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- Le budget pour les stages d'été dans le secteur privé, qui s'élevait à 4,5 millions de dollars, représentait environ 3 % du montant total affecté à Été Canada 1983 ;
- Des contrats ont été signés avec 1 056 employeurs du secteur privé ce qui, au total, a créé 1 913 emplois ;
- Près de 90 % des emplois créés furent attribués à des étudiants de niveau postsecondaire ;
- Les participants avaient en moyenne un peu plus de 21 ans ;
- Les 2/3 de tous les étudiants embauchés étaient des hommes ;
- Les étudiants de niveau secondaire occupaient, dans l'ensemble, des emplois de col bleu ou des postes de col blanc moins spécialisés et touchaient une rémunération hebdomadaire de 183 $ par semaine ;
- La plupart des postes de col blanc étaient attribués à des étudiants de niveau postsecondaire qui touchaient en moyenne 217 $ par semaine ;
- Les 3/4 des emplois créés en vertu du programme concernaient cinq (5) grands groupes de professions :
  1. travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques ;
  2. personnel administratif et personnel assimilé ;
  3. directeur, administrateur et personnel assimilé ;
  4. travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation ;
  5. professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé ;
- La très grande majorité des étudiants du niveau postsecondaire considérait leur stage comme une expérience enrichissante. Les opinions étaient un peu moins positives pour les étudiants de niveau secondaire ;
- Les employeurs ont accueilli le programme avec beaucoup d'enthousiasme : 98 % des employeurs participants ont affirmé qu'ils répéteraient l'expérience ;
- Il semble qu'un grand nombre des étudiants participants aurait été en chômage si le programme n'avait pas été mis en oeuvre (environ les 2/3).

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS :
- Compte tenu du succès obtenu par le programme (surtout auprès des étudiants de niveau postsecondaire) il y a lieu de s'interroger sur l'opportunité d'établir un tel programme à l'intention surtout des étudiants du niveau secondaire ;
- Les détails sur le programme et ses activités devraient être fournis aux employeurs dès que possible afin de leur donner suffisamment de temps pour planifier les calendriers de travail pour l'été suivant.

EF1.10 *PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE DU CANADA* (PDCC)

DATE DE L'ÉVALUATION :
Mars 1983

ORGANISME ÉVALUATEUR :
ABT Associates of Canada Social Research Consultants

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
- Fournir des emplois pour les individus sans travail en créant des emplois qui, sans l'existence du programme, n'auraient pu être disponibles ;
- Créer des emplois particulièrement dans les régions et pour des groupes souffrant de « chômage chronique ». Les emplois créés doivent de plus être d'une valeur importante pour la communauté.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
- Évaluer l'impact du PDCC sur l'employabilité des groupes cibles ;
- Évaluer la contribution du programme au mieux-être de la collectivité ;
- Évaluer les effets tant directs qu'indirects du programme.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
- L'analyse de la valeur des résultats obtenus est basée sur des visites sur les lieux de travail d'un échantillonnage des projets ;
- Utilisation des données longitudinales du CEC pour évaluer l'impact à long terme du PDCC sur la société et l'économie canadienne ;
- Utilisation d'enquête de suivi (court terme) auprès des participants pour aider à mesurer l'impact du PDCC sur leur employabilité.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- Une part substantielle des emplois créés par le PDCC (55 %) a été offerte à des individus qui n'auraient pas été embauché autrement ;
- La majorité des emplois créés dans le cadre du PDCC étaient de type semi-spécialisé ou non spécialisé et ne nécessitaient qu'un minimum de formation ;
- À court terme, les participants au PDCC n'ont pas bénéficié d'une hausse de leur employabilité suite au projet ;
- À court terme, les participants n'ont pas non plus bénéficié de hausse de salaire suite au projet ;
- Les effets à plus long terme, bien que non directement mesurés pour le PDCC, ont été extrapolés à partir d'une analyse des participants de Canada au travail de 1977-78 (laquelle couvre la période allant jusqu'en 1980). Il semble, suite à cette analyse, que des programmes tels que Canada au travail ou PDCC, ne peuvent avoir d'impact à long terme sur le marché du travail ou sur l'expérience de travail future des participants ;
- La valeur des résultats obtenus par PDCC est basée sur des déductions au sujet du consentement de la communauté à payer pour les produits créés. La méthode d'évaluation étant imprécise, les jugement quantitatifs ont été évités au profit de jugements qualitatifs, quant aux coûts et aux bénéfices dudit programme. Afin de fournir une mesure générale du succès du PDCC, trois qualificatifs lui ont été accordés, selon les résultats produits :
  - *Favorable* :
    Un projet est dit favorable lorsque le consentement à payer est supérieur aux coûts de production ; onze (11) projets se sont classés dans cette catégorie ;
  - *Incertain* :
    Il y a égalité de la valeur et des coûts ou encore il y a un manque d'informations, ce qui ne permet pas de juger ; dix (10) projets ont été classés dans cette catégorie ;
  - *Défavorable* :
    Un projet est dit défavorable lorsque les coûts qui lui sont associés excèdent considérablement les bienfaits qu'en retire la communauté ; neuf (9) projets ont été ainsi classifiés ;

  On peut donc dire que les résultats sont divisés presqu'également.
- De façon générale, malgré les résultats obtenus, le PDCC a été mis en oeuvre (administré) de façon satisfaisante.

EF1.11 *PROGRAMME DE SERVICES COMMUNAUTAIRES DU CANADA (PSCC)*

DATE DE L'ÉVALUATION :
Mars 1983

ORGANISME ÉVALUATEUR :
ABT Associates of Canada. Consultant en recherche sociale

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
- Créer des emplois pour les individus sans travail, en créant des emplois qui, sans l'existence du programme, n'auraient pu être disponibles ;
- Assister les organismes à but non lucratif dans leurs efforts pour répondre aux différents besoins de la société et ce, dans une période de restriction budgétaire ;
- Assister des groupes particuliers en les encourageant dans des projets qui supportent des actions positives ;
- Fournir du travail, lequel devra être véritablement bénéfique pour la communauté.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
- Évaluer l'impact du PSCC sur l'employabilité des groupes-cibles ;
- Évaluer la contribution du programme au mieux-être de la collectivité ;
- Évaluer les effets tant directs, qu'indirects du programme.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
- Visites sur les lieux (échantillonnage de 15 projets) ;
- Certains effets du PSCC n'ont pas été directement observés pour ce programme spécifique, mais plutôt à partir d'extrapolations des résultats obtenus par le programme Canada au travail 1977-78 ;
- Certaines informations ont été recueillies au moyen de dossiers des projets (caractéristiques des participants et des employeurs ...).

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- Une part importante des emplois créés par PSCC a été offerte à des individus qui n'auraient pas eu d'emploi autrement ;
- Les participants aux projets du PSCC ont reçu la formation nécessaire pour pouvoir effectuer leurs tâches. Cependant, la majorité des emplois était de type non spécialisé et a, par le fait même nécessité peu de formation. Seulement 27 % des participants au PSCC ont rapporté avoir reçu une formation spéciale ;
- Le programme PSCC a appuyé certains projets qui pouvaient éventuellement créer une certaine dépendance, c'est-à-dire que les communautés sont devenues dépendantes des services et que les projets n'ont pu se terminer sans problèmes ;
- À long terme, il n'y a aucun déplacement ou changement dans les taux d'emploi et de chômage qui pourraient être attribués au PSCC ;
- Les projets du PSCC ont été classés selon la valeur qu'ils ont pour la société. Cette valeur est reliée à l'acceptation de la communauté à payer les frais des résultats des projets. Un projet est dit :

  Favorable :

  Lorsque le désir de payer est supérieur aux coûts de production. Cinq projets ont été ainsi classés ;

  Défavorable :

  Le désir de payer (en l'acceptation de payer) est inférieur aux coûts de production. Douze projets ont été ainsi classés ;

  Incertain :
  - L'acceptation à payer et les coûts sont plus ou moins égaux ;

    OU
  - L'information est insuffisante pour pouvoir porter un jugement. Dix-sept projets ont ainsi été classés.

EF1.12 *PROGRAMME D'EMPLOI POUR LES INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES* (PEIT)

DATE DE L'ÉVALUATION :
Mars 1983

ORGANISME ÉVALUATEUR :
ABT Associates of Canada. Consultant en recherche sociale

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
- Créer des emplois additionnels pour les nouveaux diplômés dans les domaines des sciences et des technologies nouvelles qui sont incapables de trouver du travail dans leur discipline ;
- Créer des emplois additionnels en encourageant la recherche et le développement et leurs applications dans certains secteurs prioritaires (conservation d'énergie...).

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
- Déterminer l'impact qu'a eu le PEIT sur le participant d'une part, et d'autre part, sur la société ;
- Déterminer dans quelle mesure d'autres entreprises peuvent pirater les découvertes du PEIT ;
- Déterminer si les groupes visés ont bel et bien été les principaux participants.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
- Questionnaire pour chacun des participants au PEIT ;
- Visites sur les lieux pour un échantilon de 16 projets.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- Entre 1/2 et les 4/5 des emplois créés l'auraient tout de même été en l'absence du programme ;
- La durée moyenne des emplois créés dan le cadre du programme PEIT était de 47.7 semaines ;
- Le salaire moyen des participants était de 364 $ par semaine ;
- 55 % des participants avaient un baccalauréat, 28 % étaient diplômés d'écoles techniques, 11 % avaient une maîtrise, 4 % un doctorat et 3 % avaient un autre type de diplôme ;
- Sur un échantillon de 16 projets, 5 n'auraient pas eu lieu même en l'absence du PEIT, les 11 autres projets auraient existé en l'absence du programme, mais sous une autre forme ou encore d'une façon moins détaillée... ;
- Le second objectif du PEIT était d'encourager la recherche et le développement. Le PEIT étant contraint à n'embaucher que des diplômés récents, cela a donc eu certains effets sur le volume de leurs contributions. Ces dernières se situaient davantage au niveau d'adaptation de produits ou de méthodes existantes plutôt qu'au niveau des innovations proprement dites.

EF1.13 *PROGRAMME : FONDS DE L'ASSURANCE- CHÔMAGE/ CRÉATION D'EMPLOIS*

DATE DE L'ÉVALUATION :
Juillet 1984

ORGANISME ÉVALUATEUR :
ABT Associates of Canada. Conseiller en recherche sociale

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
Utiliser les sommes destinées au maintien du revenu en vertu du régime de l'assurance-chômage pour créer des possibilités qui, sans cela, ne seraient pas disponibles pour un emploi productif comportant l'utilisation continue des compétences des travailleurs mis à pied, touchant des prestations d'assurance-chômage et ayant de faibles possibilités de trouver un autre emploi à court terme.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
- Évaluer la mise en oeuvre du programme ;
- Évaluer les répercussions sur les collectivités et les secteurs industriels ;
- Évaluer les effets de l'emploi sur la clientèle du programme.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
- Les données ont été recueillies au moyen d'enquêtes téléphoniques auprès des participants au programme et des membres d'un groupe témoin ;
- Visite sur place.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- Le programme a atteint la plupart de ses objectifs ;
- Le programme a été appliqué dans les collectivités durement touchées par le chômage cyclique ;
- Il a permis d'offrir des emplois à des travailleurs mis à pied dans les secteurs durement touchés comme l'industrie forestière et l'industrie minière, mais il aurait pu s'adresser également à d'autres secteurs (la construction par exemple) et ne l'a pas fait ;
- Les données disponibles révèlent que la contribution de la plupart des projets correspondait aux normes du programme ; dans presque tous les cas examinés, les projets n'auraient pas vu le jour sous la même forme, ou aussi rapidement, s'ils n'avaient pas été financés par le programme ;
- Le participant moyen à un projet créateur d'emplois financé par l'assurance-chômage, touchait des prestations évalués à 2 138 $ de plus que les seules prestations ordinaires d'assurance- chômage ; de plus, il occupait un emploi au moins deux fois plus longtemps qu'il ne l'aurait fait sans l'aide de ce programme (durée moyenne, 18 semaines). Par contre la proportion du temps pendant lequel les participants ont occupé un emploi au cours de la période qui a suivi le projet, ne différait pratiquement pas de celle du groupe témoin. *Les avantages du programme semblent donc être plutôt limités à la période de la participation au programme* ;
- Le motif le plus important pour la participation au programme était de nature financière ;
- Ce revenu supplémentaire a augmenté l'activité économique locale dans les régions touchées par la récession ;
- Les coûts réels pour l'économie locale que représentait le fait d'engager des clients du programme ont été de beaucoup inférieurs aux taux de salaires pour les projets ;
- L'effet positif du programme découle de deux facteurs, soit :
  - le coût réduit que représente pour la société, l'embauche de main-d'oeuvre pendant une récession ;
  - la disposition structurelle prévoyant que la participation au programme ne permettait pas d'accumuler de nouvelles semaines d'emploi assurables donnant droit aux prestations d'assurance-chômage une fois la fin du projet ;
- Le problème le plus fréquemment rencontré par les promoteurs et les participants concernait le retard des chèques d'assurance-chômage. Des délais, allant jusqu'à 11 semaines ont provoqué l'arrêt de certains projets parce que les individus ne pouvaient se permettre d'attendre ainsi leur chèque ;
- Il y avait pénurie de main-d'oeuvre spécialisée et roulement de personnel, mais ces problèmes étaient moins graves que dans les projets pilotes ;
- Le nombre de départs a augmenté vers la fin des projets rendant parfois difficile le parachèvement des projets ;
- Les 2/3 des participants ont déclaré que le travail effectué faisait appel à des compétences déjà acquises, mais que cela leur a permis de les améliorer et la 1/2 ont dit avoir acquis de toutes nouvelles compétences ;
- Dans le secteur forestier, il semble que les syndicats aient souvent remis en question les types de projets les plus productifs. Ils s'opposaient à l'utilisation des projets de création d'emplois afin d'effectuer des tâches pour lesquelles les travailleurs toucheraient normalement leur plein salaire même si c'était à une date ultérieure ;

- Peu de projets du secteur privé qui ont été analysés, ont directement profité à la collectivité ;
- 85 % des participants n'avaient jamais pris part à un programme de création d'emplois. Seulement 15 % des emplois trouvés par les participants après le programme, étaient des emplois de programme de création d'emplois. La dépendance (fait d'occuper successivement des emplois dans des programmes gouvernementaux de création d'emplois) est donc limitée.

EF1.16 *CANADA AU TRAVAIL : COMPOSANTE DE CROISSANCE ÉCONOMIQUE* (CCE)

DATE DE L'ÉVALUATION :
Avril 1980

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Direction générale de l'évaluation des programmes

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
Soutenir un nombre limité de projets susceptibles de contribuer à la croissance économique et de créer des emplois additionnels permanents dans le secteur privé.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
- Déterminer le nombre d'emplois additionnels permanents qui ont véritablement été créés dans le secteur privé ;
- Évaluer le ratio coût/efficacité ;
- Évaluer les résultats imprévus et la mesure dans laquelle les critères ont favorisé ou entravé la réalisation des projets.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
- Les dossiers de la CCE et le personnel du secrétariat ont été les premières sources de données ;
- Visite sur place auprès des directeurs de projet et des économistes régionaux ;
- Entrevues auprès des ministères.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- La majorité des ministères qui ont été sollicités officiellement n'ont pas présenté de propositions, la plupart étant d'avis que le concept de la CCE était incompatible avec leurs objectifs ;
- Les promoteurs des projets acceptés ont souvent fait état de l'imprécision des critères du programme et du manque de temps pour mettre les projets en oeuvre efficacement ;
- Quatre (4) projets ont obtenu un résultat négatif, trois (3) se sont classés dans la catégorie des résultats marginaux et quatre (4) dans celle des résultats positifs en ce qui a trait au ratio coûts- avantages ;
- Les projets dont les participants comptaient une proportion importante de professionnels et autres travailleurs spécialisés, ou provenant de marché de travail à faible chômage, ont nécessairement créé moins d'emplois additionnels. En l'absence du programme CCE, la probabilité d'emploi de ces travailleurs demeurait élevée ;
- Le programme est caractérisé par :
  - l'imprécision de ses critères,
  - l'absence de lignes directrices,

- des exigences insuffisantes en matière d'imputabilité (aucune autorité établie n'a exigé que l'on rende des comptes en ce qui concerne les dépenses du programme, le respect des objectifs, etc.)

– Des retards attribuables à des négociations défectueuses et le retrait, avant et après l'approbation du Conseil du trésor, de certaines propositions, n'ont pas favorisé une utilisation efficace des fonds ;
– Au regard du critère relatif à l'accroissement de l'emploi, le programme présente un faible ratio coût-avantages ;
– La dispersion entre les divers ministères des responsabilités de gestion des projets n'est pas une stratégie efficace, compte tenu de l'absence d'imputabilité à l'égard des résultats et des probabilités de déplacements d'objectifs.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS :
– Que les objectifs et les critères du programme soient plus simples et plus précis et qu'un meilleur mécanisme analytique d'évaluation soit utilisé pour la sélection des projets. Si l'objectif principal est celui de l'accroissement de l'emploi, les données sur le chômage doivent entrer en toute première ligne de compte ;
– Que l'administration du programme soit resserrée ;
– Que l'on rationnalise davantage le processus de sollicitation auprès des ministères et organismes ;
– Que soient prolongés les délais de démarrage pour faciliter la mise en oeuvre des projets ;
– Que l'on accorde plus d'attention aux données nécessaires à l'évaluation et qu'un système de rapport soit élaboré au regard de la prestation du programme, afin d'améliorer et d'augmenter les sources de données.

EFA.1a *PROGRAMME DE FORMATION INDUSTRIELLE DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA* (Suivi après 12 mois)

DATE DE L'ÉVALUATION :
Avril 1981

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Direction de l'évaluation du programme

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
– Répondre aux besoins des employeurs en matière de travailleurs compétents ;
– Augmenter le nombre de débouchés à l'intention des chômeurs qui manquent de compétences monnayables ;
– Prévoir la mises à pied dues aux changements technologiques ou autres.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
– Examiner si le programme a réussi à améliorer l'employabilité et la capacité de gagner des travailleurs participants après la formation ;
– Étudier l'impact du programme sur des groupes particuliers de stagiaires, tels les clients spéciaux, les chômeurs et les employés ;
– Analyser l'incidence du programme pour ce qui est d'atténuer les pénuries de main-d'oeuvre qualifiée et la mesure dans laquelle les employeurs ont offert davantage de formation qu'ils ne l'auraient fait en l'absence du programme ;
– Faire une estimation des avantages qu'a retiré la société de la formation industrielle, par rapport aux coûts de cette formation.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
– La période de référence porte sur 12 mois, avant et après la formation ;
– Il existe deux sources de données : des données administratives, provenant du formulaire des stagiaires et du contrat des employeurs, et les données de l'enquête de suivi de 12 mois auprès des stagiaires et des employeurs participants de 1978-1979 ;
– Les données de l'assurance-chômage ont aussi été utilisées comme source de renseignements sur les stagiaires.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
– Le PFIMC est axé sur trois grandes catégories de stagiaires. En 1979-1980, quelques 83 000 stagiaires y ont participé, lesquels se répartissaient comme suit :
  - 48 % de stagiaires employés
  - 44 % de chômeurs
  - 7,5 % de clients spéciaux ;

- Les stagiaires employés comptaient 22 % de femmes comparativement à 39 % pour le total de la population active canadienne. De plus, ce groupe a la moyenne d'âge la plus élevée (30 % avaient 35 ans et plus).
- Les stagiaires chômeurs comptaient 34 % de femmes et 60 % de ce groupe avaient entre 14 et 24 ans ;
- Dans le groupe des clients spéciaux (handicapés physiques ou mentaux, ex-détenus, autochtones, anciens alcooliques...), 30 % étaient des femmes et environ 50 % du groupe était âgé de 14 à 24 ans ;
- En 1979-1980, un stagiaire sur cinq n'a pas terminé sa formation ; la durée des cours étant le facteur principal d'abandon ;
- En 1979-1980, 51 % des contrats de formation ont été conclus avec des entreprises comptant moins de 10 employés ;
- Les chômeurs et les clients spéciaux se retrouvaient le plus souvent dans les compagnies de moins de 50 travailleurs ;
- En 1979-1980, la formation a été concentrée dans un nombre très restreint de professions ;
- Les finissants du programme, exception faite de ceux qui étaient employés avant, ont connu une amélioration importante de leur *employabilité* au cours de la période qui a suivi la formation ;
- Les facteurs dominants d'amélioration de l'employabilité ont été le niveau préalable de l'employabilité et la région où a été donné la formation ;
- Les finissants du programme ont accru leur *salaire hebdomadaire moyen* après la formation dans les proportions suivantes :

  clients spéciaux : hausse de 40 %
  chômeurs : hausse de 43 %
  employés : hausse de 25 %

  Ces hausses salariales peuvent être dues à la formation, mais l'augmentation est aussi tributaire de la hausse généralisée des salaires ;
- La comparaison des prestations *d'assurance- chômage* payées au cours des douze (12) mois qui ont précédé et suivi la formation, n'indique aucun changement notable de la situation ;
- L'examen des professions étudiées par rapport aux professions figurant à la LADP a relevé qu'une faible proportion des cours portait sur les *professions* accusant une véritable *pénurie* ;
- 25 % des employeurs ont indiqué qu'ils auraient offert les mêmes cours au même nombre d'employés en l'absence du programme ; 28 % des employeurs auraient offert une formation mais plus limitée et touchant moins d'individus ; 18 % n'auraient offert aucune formation, mais auraient plutôt embauché directement du personnel qualifié. Enfin, 22 % n'auraient offert ni formation et n'auraient pas embauchés de nouveaux travailleurs.
- Les résultats de l'analyse coûts-avantages de la formation démontrent que celle-ci a été très rentable pour la société, la valeur de la productivité après la formation étant supérieure aux coûts ;
- Du point de vue du gouvernement, la performance du programme est moins satisfaisante, les ratio coûts/avantages s'établissant à 1, %, 0,7 % et 0,5 % pour les chômeurs, les employés et les clients spéciaux.

EFA.1B *PROGRAMME DE FORMATION INDUSTRIELLE DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA* (Suivi après 24 mois)

DATE DE L'ÉVALUATION :
Mai 1983

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Division des programmes de formation. Direction de l'évaluation des programmes

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
- Répondre aux besoins des employeurs en matière de travailleurs spécialisés ;
- Augmenter le nombre de débouchés à l'intention des chômeurs qui manquent de compétences professionnelles ;
- Prévenir les mises à pied dues aux changements technologiques ou autres.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
- Déterminer les effets à long terme (24 mois après) de la formation des stagiaires employés, des stagiaires chômeurs et des clients spéciaux, en fonction de l'accroissement de leur employabilité et de leur revenu, de l'incidence de leur capacité à conserver un emploi dans la profession visée et chez l'employeur participant, ainsi que les répercussions en termes de prestations d'assurance-chômage et de rentabilité de la formation.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
- Enquête de suivi 24 mois après la formation auprès des stagiaires et des employeurs participants ;
- Les données de l'assurance-chômage ont aussi été utilisées comme source de renseignements sur les stagiaires.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- Il y a eu une amélioration notable de *l'employabilité* au cours de la période de 12 à 24 mois subséquente à la formation par rapport à la période précédant la formation ;
- Deux ans après avoir terminé leur stage de formation, environ 87 % des stagiaires employés, 79 % des chômeurs et 60 % des clients spéciaux avaient un *emploi* ;
- Deux ans après le stage de formation, le *salaire hebdomadaire* moyen des stagiaires chômeurs, des clients spéciaux et des stagiaires employés a augmenté de 49 %, 43 % et 37 % respectivement, par rapport à la période précédant le stage ;
- Dans le cas des stagiaires finissants, les *taux d'exercice de la profession visée* ont fléchi d'environ 20 % au cours de la période de 12 à 24 mois qui a suivi le stage ;
- Environ 25 % des stagiaires qui exerçaient une profession différente de celle pour laquelle ils avaient été formés, ont déclaré qu'ils n'auraient pas obtenu leur emploi actuel en l'absence du PFIMC, tandis que 75 % estimaient que la formation ne leur avait pas été utile ;
- 70 % de tous les stagiaires finissants, qui avaient un emploi 24 mois après leur stage, étaient encore à l'emploi de l'entreprise ayant dispensé la formation ;
- Le nombre total de *prestataires d'assurance- chômage* a diminué de 4 % au cours de la période de 12 à 24 mois qui a suivi le stage de formation comparativement à la période des 12 mois précédents, ce qui correspond à une baisse de 3,9 millions de dollars ;
- Les avantages nets de la formation industrielle sont moins grands que ne le laissaient entendre les ratio avantages-coûts et coûts-efficacité, contenus dans la première évaluation du PFIMC ;
- Entre l'enquête de suivi de 24 mois et l'évaluation provisoire, il y a eu une forte baisse du *taux de persévérance* dans l'exercice de la profession visée. Si ce taux continue de décroître au même rythme, il est peu probable que le programme demeure rentable après trois ans.

EFA.1c *PROGRAMME DE FORMATION INDUSTRIELLE DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA* (PFIMC) Formation générale

DATE DE L'ÉVALUATION :
Octobre 1984

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Division des programmes de formation. Direction de l'évaluation des programmes

OBJECTIFS DE PROGRAMME :
- Répondre aux besoins des employeurs en matière de travailleurs spécialisés ou semi-spécialisés ;
- Prévenir les mises à pied et aider les travailleurs touchés par les changements technologiques ou autres ;
- Améliorer les opportunités d'emplois pour les chômeurs qui manquent de compétences professionnelles ;
- Développer de nouveaux programmes qui n'auraient pu être mis sur pied en l'absence du PFIG (Programme de formation industrielle générale).

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
- Déterminer si le programme répond réellement aux besoins de ceux concernés (raison d'être) ;
- Déterminer dans quelle mesure les objectifs ont été atteints ;
- Déterminer les répercussions et les effets du programme ;
- Proposer des solutions alternatives au programme.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
- Enquête auprès des employeurs et des stagiaires un (1) an après le programme ;
- Interviews avec un certain nombre d'employeurs et de stagiaires ;
- Documents de travail : contrat avec l'employeur, rapport de stage... ;
- Consultation auprès des responsables du programme et auprès de divers spécialistes.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- Les dépenses totales du programme s'élevaient en 1982-1983 à 72,5 millions ;
- Au niveau national, le nombre de travailleurs à bénéficier du PFIG a augmenté de façon constante de 1976-1977 à 1979-1980 et a, par la suite, subit une baisse jusqu'en 1982-1983, année durant laquelle le nombre total de stagiaires était approximativement la moitié du total de 1976- 1977 ;
- 49 % des stagiaires en 1982-1983 étaient dans la catégorie des chômeurs ;
- Environ un stagiaire sur trois avait un emploi avant la formation 11,4 % étaient des clients spéciaux ;
- Plus de 3 stagiaires sur 4 étaient de sexe masculin et plus de 50 % étaient âgés de 25 à 44 ans ;
- Plus de 56 % des stagiaires du PFIG de 1982-1983 étaient concentrés dans 4 groupes de professions : (1) fabrication de produits, (2) assemblage et réparation, (3) « processing », (4) métiers de la construction ;
- Les femmes étaient concentrées dans des occupations traditionnelles avec dans 4 groupes occupationnels : (1) travail de bureau, (2) fabrication de produits, assemblage et réparation, (3) service, (4) médecine et domaine général de la santé ;
- En 1982-1983, 54,6 % des contrats impliquaient des entreprises de 1 à 9 employés. Plus de 80 % des contrats impliquaient des entreprises de moins de 50 employés.

EFA.1d *PROGRAMME DE FORMATION INDUSTRIELLE DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA* (PFIMC) Projet jeunesse

DATE DE L'ÉVALUATION :
Novembre 1979

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Direction de l'évaluation des programmes

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
Fournir aux jeunes défavorisés qui ont abandonné prématurément leurs études et qui n'ont pas beaucoup d'expérience, les connaissances nécessaires pour obtenir et conserver un emploi.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
Établir si le projet Jeunesse a un effet durable sur les possibilités d'emploi et la capacité de gains des participants.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
- Comparaison de la situation d'un groupe de participants 19 mois après le projet avec celle d'un groupe témoin qui présentait des caractéristiques semblables ;
- La période de référence est du 14 février au 12 août 1977 ;
- Seul le projet de Montréal a été retenu dans la présente évaluation ;
- Sources des données :
  - demande de participation au projet Jeunesse,
  - enquête de suivi à 4 mois (questionnaire),
  - enquête de suivi à 19 mois.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- 93 % des participants au projet Jeunesse se composaient de célibataires et 59 % de femmes ;
- 77 % d'entre eux étaient âgés de moins de 20 ans, l'âge moyen étant de 19 ans ;
- L'enquête de suivi de 19 mois a révélé que la situation des non participants sur le marché du travail était un peu meilleure que celle des participants au projet Jeunesse : 65,5 % du premier groupe avaient un emploi comparativement à 54,8 % pour les seconds. Ceci contraste avec les résultats de l'étude précédente où 64 % des participants avaient un emploi comparativement à 38 % des membres du groupe témoin ;
- Les 2/3 des participants gagnaient moins de 125 $ par semaine lors de leur dernier emploi ;
- Ces résultats démontrent que la formation dispensée dans le cadre de ce programme donnait un *avantage temporaire* aux participants, qui tend à se résorber plus on s'éloigne de la période de formation. À long terme, le projet ne semble pas augmenter les possibilités d'emploi des participants ;
- 56 % des gens qui travaillaient au moment de l'enquête oeuvraient en majorité dans le domaine administratif ;
- Les participants au projet Jeunesse qui travaillaient au moment de l'enquête (19 mois), semblent jouir d'une plus grande *stabilité d'emploi* puisque 39 % d'entre eux occupent le même poste depuis 19 mois ou plus, comparativement à 23,8 % des membres du groupe témoin ;
- L'*employabilité* moyenne (durée d'emploi par rapport au temps passé au sein de la population active) des deux groupes révèle qu'il n'y a que très peu de différences à long terme entre ceux qui ont participé au projet Jeunesse et ceux qui n'y ont pas participé (70,6 % et 69,5 %) ;
- 19 mois après le projet, les participants touchaient 175 $ alors que les autres en gagnaient 187 $;
- Le rapport avantages-coûts du projet était près de .6 car la formation visait une profession où l'offre excédait la demande, ce qui avait de fortes chances de provoquer des déplacements ;
- Compte tenu du succès et du coût du projet Jeunesse de Montréal, il y aurait lieu de réorienter la formation dans une autre profession, car des professions qui sont en surplus extrême ou modéré ne peuvent donner de bons résultats ;
- Que les entreprises qui commanditent les projets soient tenues d'offrir plus d'emplois à long terme aux stagiaires ;
- Que si d'autres projets Jeunesse sont entrepris, l'évaluation du programme soit faite en utilisant la méthodologie utilisée pour le projet Jeunesse de Montréal.

EFA.2a *PROGRAMME DE FORMATION EN ÉTABLISSEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA* (PFMC) (Suivi après 12 mois)

DATE DE L'ÉVALUATION :
Octobre 1982

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Division des programmes de formation. Direction de l'évaluation des programmes

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
- Fournir aux travailleurs les compétences requises pour améliorer leur employabilité et/ou leur capacité de gains ;
- Le programme comporte 4 éléments :
  1. *Cours de langue* :
     Aider les personnes qui ne peuvent utiliser leurs compétences professionnelles faute de bien connaître l'anglais ou le français ;
  2. *Cours préparatoires à la formation professionnelle* (CPFP) :
     Améliorer les connaissances scolaires de base des stagiaires de façon à leur permettre de s'inscrire à un cours de formation professionnelle ou d'accéder directement à un emploi ;
  3. *Cours de formation professionnelle* :
     Ces cours visent l'acquisition des compétences nécessaires pour exercer une profession donnée, habituellement au niveau de débutant ;
  4. *Formation en apprentissage* :
     Offrir une formation en classe aux apprentis inscrits auprès des provinces.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
- Apprécier l'efficacité du programme pour ce qui est de la réalisation de ses objectifs ;
- Examiner les avantages du point de vue de la société et les coûts du point de vue du gouvernement de la formation dispensée.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
- L'évaluation du PFMC se concentre sur les trois (3) premiers volets du programme, le volet Formation en apprentissage est exclus, les données étant incomplètes ;
- Enquête de suivi effectuée 12 mois après la formation auprès des stagiaires ayant terminé un cours pendant l'année financière 1978-1979 ;
- Les cours de langue de moins de 20 jours, les cours de formation professionnelle de moins de 10 jours, la formation dispensée dans des établissements privés et la formation à temps partiel sont exclus de l'évaluation ;
- Le profil des programmes et des caractéristiques des stagiaires a été établi au moyen d'une analyse des données administratives de la CEI touchant les programmes de formation ;
- On a comparé les professions de formation à celles signalées dans la liste anticipative des déséquilibres par profession (LADP) afin de voir les effets du PFMC sur les pénuries de compétences ;
- Un modèle coût-efficacité a été mis au point pour définir et quantifier les avantages et les coûts associés à la formation.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
Cours de langue
- En 1979-1980, les cours de langue ont compté pour environ 7 % des dépenses du PFMC ;
- 74 % des stagiaires se trouvaient au Canada depuis moins d'un (1) ans ;
- 7 % de ces personnes avaient un emploi avant la formation alors que 66 % en avaient un 12 mois après la formation ;
- Le taux d'abandon était d'environ 25 % ;
- Les stagiaires qui n'ont pas terminé leur cours touchaient après la formation un salaire hebdomadaire moyen supérieur à celui des stagiaires ayant terminé le cours (239 $ par rapport à 215 $) ;
- L'amélioration ultérieure du revenu a été légèrement supérieure dans le cas des « décrocheurs » que dans le cas de ceux qui ont suivi tout le cours (68 % contre 63 %).

Cours préparatoires à la formation professionnelle (CPFP)
- En 1979-1980, les CPFP ont compté pour 31 % de tous les stagiaires du PFMC et on représenté 26 % des dépenses du programme ;
- Le niveau d'employabilité des hommes, suite à la formation était de 61 % alors que celui des femmes était de 43 % (l'employabilité référant à la proportion de temps durant lequel un individu a été occupé pendant les 12 mois suivant la formation). Une plus grande proportion des gens ayant suivi un CPFP au complet étaient occupés après la formation (45 %) par rapport à ceux qui l'étaient avant (10 %) ;
- Les individus ayant terminé leur cours en 1978-1979, ont vu, en moyenne, leur salaire augmenté de 28 %. Cependant, le revenu de ces participants était tout de même moins élevé en termes absolus ;
- Le taux d'abandon de ce volet était en 1979-1980 de 38 % ;
- Les stagiaires « décrocheurs » touchaient un salaire supérieur à ceux ayant terminé le cours (196 $ contre

187 $) et ils ont enregistré des augmentations de revenu plus élevées (33 % contre 28 %).

Formation professionnelle

- Les stagiaires de ce volet ont compté en 1979- 1980 pour 58 % des stagiaires du PFMC et ont représenté 67 % des dépenses du programme ;
- Les cours ont été concentrés dans un très petit nombre de professions en 10 catégories professionnelles et ont représenté 62 % du volume de la formation ;
- Le niveau d'employabilité des individus ayant suivi le cours au complet est passé de 53 % à 74 % après la formation ;
- Environ 42 % des individus qui ont terminé leur cours ont, par la suite, travaillé dans leur profession ;
- Le salaire hebdomadaire moyen des gens ayant terminé le cours a augmenté de 30 % ;
- Le taux d'abandon s'élevait à 23 % ;
- Environ 71 % des stagiaires ayant terminé le cours étaient occupés après la formation, alors que 58 % des décrocheurs l'étaient ;
- En 1979-1980, environ 14 % de la formation professionnelle portait sur des professions en pénurie, 39 % sur des professions où il y a surplus de main-d'oeuvre et 19 % sur des métiers où on retrouve à la fois excédent et pénurie de main- d'oeuvre ;
- Les stagiaires qui ont combiné un CPFP et une formation professionnelle ont obtenu de moins bons résultats (gains et employabilité) que ceux ayant suivi seulement le second.

Analyse coût-efficacité

- *Avantages* :
  Valeur de l'accroissement de production résultant de la formation ;
- *Coûts* :
  Ressources nettes que le gouvernement a investies dans la formation et qui auraient été consacrées à d'autres fins en l'absence du programme ;
- Les avantages tirés des CPFP ont très légèrement compensé les ressources budgétaires investies à leur titre ;
- En ce qui concerne la formation professionnelle, l'investissement est plus rentable, la société ayant retiré 2 $ pour chaque dollar dépensé ;
- Le faible rendement des CPFP est dû en grande partie au faible niveau des gains de production après la formation ;
- La combinaison CPFP et cours de formation professionnelle ont représenté la forme de formation la plus chère. Les avantages de cette combinaison ont dépassé ceux des CPFP multiples mais les avantages nets ont été sensiblement inférieurs à ceux de la formation professionnelle.

EFA.2b *PROGRAMME DE FORMATION EN ÉTABLISSEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA* (PFMC) (Suivi après 24 mois)

DATE DE L'ÉVALUATION :
Avril 1984

ORGANISMES ÉVALUATEURS :
Division des programmes de formation
Direction de l'évaluation des programmes

OBJECTIFS DU PROGRAMME :

- Fournir aux travailleurs les connaissances requises pour améliorer leur employabilité ou leur capacité de gains ;
- Aider à répondre aux besoins de l'industrie en main-d'oeuvre spécialisée.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
Déterminer quels sont les effets à plus long terme (2 ans après la formation) des cours de langue, des CPFP et de la formation professionnelle sur l'employabilité et les salaires des stagiaires.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :

- Enquête de suivi des stagiaires (24 mois) par le biais d'un questionnaire envoyé par la poste aux stagiaires ayant terminé ou ayant abandonné les cours en 1978-1979 et qui ont déjà répondu au questionnaire de l'enquête de suivi de 12 mois ;
- Base de données longitudinales sur la population active.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :

Cours de langue

- 67 % des stagiaires travaillaient 24 mois après la formation, comparativement à 8 % immédiatement avant ;
- Les stagiaires ont atteint leur niveau maximal d'employabilité 12 mois après la formation ;
- Durant la deuxième année suivant la formation, les stagiaires ont eu un revenu nettement plus élevé que durant la première année, ce qui s'explique surtout par des salaires plus élevés plutôt que par l'accroissement de leur employabilité ;
- 2 ans après la formation, un peu plus du quart des stagiaires employés travaillaient dans la profession qu'ils considéraient leur profession habituelle avant la formation ;
- 72 % des finissants ont déclaré qu'ils trouvaient leurs cours de langue utiles ou essentiels pour leur travail. Ces finissants sont en général ceux qui ont enregistré les gains salariaux les plus importants ;

- Les dépenses par rapport à l'assurance-chômage ont augmenté après la formation étant donné qu'avant celle-ci, la plupart des stagiaires n'y étaient pas admissibles ;
- Le nombre de bénéficiaires et les taux de prestatations hebdomadaires ont également augmenté.

Cours préparatoires à la formation professionnelle (CPFP)

- Le revenu annuel des finissants et des « décrocheurs » des CPFP a considérablement augmenté durant la période postérieure à la formation, soit 76 % dans le cas des finissants et de 69 % dans celui des « décrocheurs » ;
- Les gains des finissants sur le plan du revenu ont été réalisés surtout durant les 12 premiers mois qui ont suivi la formation ;
- Pour les « décrocheurs » tous les gains ont été enregistrés pendant la première année, alors que durant la seconde, ils ont diminué de 10 % ;
- Les salaires hebdomadaires des finissants sont passés de 148 $ avant la formation à 216 $ après, ce qui représente une hausse de 26 % ;
- Le salaire des stagiaires était cependant nettement inférieur à celui de l'ensemble des Canadiens ;
- Les stagiaires âgés de 14 à 24 ans sont ceux qui ont réalisé les gains salariaux les plus importants ;
- Les finissants étaient employés pendant environ 52 % de la deuxième année contre 39 % pendant la première année précédant la formation ;
- Les stagiaires âgés d'au moins 35 ans, ont enregistré des gains plus importants en terme d'employabilité ;
- 49 % des finissants occupaient un emploi 24 mois après la formation alors que 10 % occupaient un emploi avant la formation ;
- Environ 50 % des finissants et 40 % des « décrocheurs » estimaient que la formation reçue leur avait été utile dans leur emploi (non indispensable) ;
- Le nombre de stagiaires des CPFP touchant des prestations d'assurance-chômage avait diminué de plus de 25 % 2 ans après la formation, d'où des économies d'environ 10 millions de dollars.

Formation professionnelle

- L'employabilité des finissants de la Formation professionnelle est passée de 57 % avant la formation, à 75 % 24 mois après ;
- 22 % des finissants exerçaient un emploi avant la formation alors que 24 mois après, 71 % se trouvaient un emploi ;
- Les augmentations salariales des finissants ont progressé de 54 % et le salaire hebdomadaire moyen s'est établi à 277 $, c'est-à-dire au dessous de la moyenne nationale de 304 $;
- Le revenu moyen, découlant d'un emploi, des finissants est passé de 5 984 $ à 11 072 $;
- Les stagiaires de sexe féminin ont réalisé des gains plus élevés au titre de l'employabilité et du salaire que les stagiaires de sexe masculin ;
- Les gains moyens des hommes pour ce qui est du revenu, étaient supérieurs à ceux des femmes du fait, en partie, que 23 % de ces dernières occupaient des emplois à temps partiel après la formation ;
- Les femmes de 35 ans et plus et les hommes de moins de 25 ans ont réalisé les gains les plus élevés quant à l'employabilité, au salaire et au revenu ;
- En termes d'employabilité et de revenu, les finissants ont réalisé des gains et atteint des niveaux plus élevés par rapport aux « décrocheurs » ;
- Le rapport coût-efficacité de la formation professionnelle a légèrement augmenté, passant de 2,0 à 2,2 ;
- Les dépenses encourues pour la formation professionnelle se sont soldées par de plus grands avantages pour la société que celles faites pour les CPFP.

EFA.7 *EXTENSION*

DATE DE L'ÉVALUATION :
Février 1979

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Direction de l'évaluation des programmes. Politique et planification stratégiques

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
- Améliorer l'employabilité des individus qui ont des difficultés particulières à s'intégrer au marché du travail et qui de plus ne peuvent bénéficier de façon efficace des services offerts par les Centres d'emploi du Canada (CEC) ;
- L'objectif est donc de compléter les services réguliers offerts par les CEC de façon à pouvoir atteindre les groupes aux besoins spéciaux.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
- Évaluer dans quelle mesure le programme Extension a amélioré l'employabilité et la rémunération des personnes concernées ;
- Mesurer les coûts associés à un tel changement au niveau de l'employabilité et de la rémunération ;
- Déterminer les groupes qui ont été le plus touchés par le programme.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
- L'évaluation est basée sur 224 projets (209 actifs et 15 terminés) auxquels on a accordé des fonds pour l'année financière 1977-1978 ;
- Fiches caractéristiques des clients (les renseignements sont recueillis au moyen d'un questionnaire que doit remplir chaque client) ;
- Enquête de suivi (3 mois après la participation à Extension) effectué auprès d'un échantillonnage de 20 % de tous les clients enregistrés ;
- Rapports statistiques sur le programme Extension.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- 37 % des fonds accordés (au total 7 969 614 $) durant cette période étaient destinés aux natifs ; 16 % aux personnes handicapées ; 13 % aux chômeurs/bénéficiaires de l'aide sociales/groupes urbains défavorisés ; 11 % aux femmes ; 8 % aux jeunes ; 6 % à des projets pour les détenus/ex- détenus et, finalement 3 % pour des communautés isolées. Le dernier 6 % des fonds fut accordé à des groupes divers tels les travailleurs plus âgés, les groupes ethniques, les alcooliques... ;
- 58 % des clients pour lesquels les informations étaient disponibles étaient des hommes ; approximativement 54 % de tous les clients étaient célibataires, alors que 32 % étaient mariés. Environ 93 % des clients ont été décrits comme étant membre de la population cible ;
- 50 % de la clientèle était âgé de 24 ans ou moins ;
- Environ 74 % des clients étaient en chômage au moment de leur contact initial avec un projet Extension ;
- Au moment de l'enquête de suivi, 30 % des clients étaient dans cette situation ;
- Près de 27 % des clients avaient un emploi à temps plein et environ 9 % occupaient des emplois à temps partiel ;
- Environ 6 % des clients travaillaient lors de leur première démarche auprès de Extension, leur *salaire hebdomadaire* moyen étant de 169 $. Suite au programme, le salaire hebdomadaire moyen des participants (temps plein) était de 162 $, donc 7 $ inférieur au salaire obtenu. Ces constatations dénotent l'importance d'analyser les répercussions à plus long terme du programme (plus de 3 mois après) ;
- 92 % des individus qui avaient un travail lors de l'enquête de suivi percevaient leurs conditions de travail comme étant « bonnes » (51 %) ou du moins « adéquates » (41 %) ;
- Au niveau de l'*ensemble du programme*, aucun changement significatif de l'*employabilité* n'a pu être constaté. Cependant, une légère hausse de l'employabilité a été notée chez les groupes suivants :
  - personnes âgées de moins de 25 ans,
  - personnes âgées de plus de 45 ans ;

  Une légère baisse de l'employabilité a, pour sa part, été notée chez :
  - clients des communautés isolées,
  - les groupes divers (groupes ethniques, alcooliques...).

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS :
- Les coûts associés aux activités de placement de Extension sont supérieurs aux coûts des activités des CEC réguliers ;
- Des évaluations futures du programme Extension devront être effectuées de façon réelle sur l'employabilité et sur les salaires. Idéalement, la situation des participants devrait être examinée 3 mois et 12 mois après la participation ;
- Les fonds disponibles pour le programme Extension devraient être accordés aux groupes qui sont réellement incapables de bénéficier des services des CEC et non aux groupes qui préfèrent simplement un type de service plutôt qu'un autre.

Annexe F

Fiches-synthèses des évaluations des programmes québécois (EQ)

Liste des évaluations recensées de programmes québécois (EQ)

EQ1.1 : Évaluation du programme d'intégration des jeunes à l'emploi (PIJE)

EQ1.2 : Évaluation du programme de retour au travail (PRET)

EQ1.3 : Évaluation du programme d'aide au travail (PAT)

EQ1.4 : Évaluation du bon d'emploi

EQ1.5 : Évaluation de Chantier-Québec

EQA.1, EQA.6 et EQA.12 : Évaluation des mesures de relance (Rattrapage scolaire, Stages en milieu de travail, Travaux communautaires)

EQA.2 et EQA.9 : Évaluation du programme d'insertion sociale et professionnelle des jeunes (ISPJ)

EQA.8 : Évaluation du programme de subventions aux employeurs du service de placement étudiant du Québec (SPEQ)

EQA.10 : Évaluation des services externes de main- d'oeuvre (SEMO)

EQA.11 : Évaluation de Jeunes volontaires

EQA.15 : Évaluation du programme Outils de gestion

EQA.18 : Évaluation du programme UNI-PME

EQA.20 : Évaluation du programme expérimental de création d'emplois communautaires (PECEC)

EQ1.1 *PROGRAMME D'INTÉGRATION DES JEUNES À L'EMPLOI* (PIJE)

DATE DE L'ÉVALUATION :
Janvier 1982

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Service des études prévisionnelles CRSMT - Montréal

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
L'objectif fondamental est d'éliminer certaines barrières à l'emploi particulières aux jeunes et de susciter leur intégration permanente au marché du travail.
PIJE I :
« Amélioration du milieu de travail dans l'entreprise ». L'objectif est de créer des emplois temporaires pour les jeunes de 18 à 29 ans.
PIJE II :
« Partage de l'emploi dans le secteur privé ». L'objectif est d'encourager l'embauche des jeunes de 18 à 29 ans pour des emplois permanents et à temps plein.
PIJE III :
« Stages dans l'industrie ». L'objectif est de faciliter l'intégration des jeunes de 18 a 24 ans par l'intermédiaire de stages pratiques.
PIJE IV :
« Créations d'emplois permanents dans les petites entreprises ». L'objectif est de créer des emplois pour les jeunes de 18 a 29 ans.
PIJE V :
« Production de biens et de services culturels ». L'objectif est de permettre la création d'emplois permanents par l'embauche de jeunes créateurs dans les entreprises de production de biens et services non culturels.

EQ1.2 *PROGRAMME DE RETOUR AU TRAVAIL* (PRET)

DATE DE L'ÉVALUATION :
Janvier 1982

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Service des études prévisionnelles CRSMT - Montréal

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
Intégrer, de façon permanente, des bénéficiaires de l'aide sociale au marché régulier du travail en éliminant certaines barrières à l'emploi et en permettant une expérience de travail transférable.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
- Analyser l'efficacité de court terme du programme PRET et des alternatives qui s'offrent à lui face, entre autres, aux groupes- cibles ;
- L'évaluation est orientée en fonction de deux (2) facteurs :
  1. la réalisation des objectifs et sous-objectifs ;
  2. l'influence des sous-objectifs et des caractéristiques de la clientèle sur le degré d'intégration au marché du travail.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
- L'évaluation porte sur la clientèle inscrite sur le système informatique d'évaluation (475 fiches) ;
- Elle porte de plus presqu'exclusivement sur les données générées par la fiche caractéristique ;
- Un suivi des participants est effectué par téléphone, treize (13) semaines après le départ de l'individu.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- Une comparaison entre la clientèle visée et la clientèle embauchée montre que, de façon générale, les objectifs sont respectés (pourcentage de BAS, leur durée à l'aide sociale avant l'admission, le pourcentage de famille monoparentale et l'attention accordée aux BAS à séjour cyclique) ;
- Par contre, pour les BAS de 30 ans et plus, l'objectif visé était de 70 % (1980-1981) alors que seulement 54 % ont été touchés ;
- Le pourcentage des femmes embauchées est de 37 % alors que l'objectif était de 40 % ;
- Pour ce qui est du critère de permanence présent dans les objectifs de PRET, le peu de suivis accumulés ne permet pas de conclure à l'atteinte ou non de cet objectif ;
- Certains facteurs sont susceptibles d'influencer l'intégration des participants au marché du travail :
  - les individus qui obtiennent un nouvel emploi au cours du projet, sont ceux dont la durée à l'aide sociale avant, a été la plus courte ;

- ceux qui quittent au début du projet, sont à la fois ceux qui quittent pour maladie ou accident et ceux qui étaient à l'aide sociale depuis plus de un (1) an ;
- le peu d'informations concernant le suivi des participants ne permet pas d'établir d'estimation d'économie en aide sociale pour PRET.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS :
- Opérer une sélection au sein même des clientèles défavorisées. Il faudrait identifier les personnes qui auront besoin d'un intervention supplémentaire pour s'intégrer de façon permanente au marché régulier du travail ;
- Analyser de façon détaillée, la clientèle de l'aide sociale de façon à pouvoir répondre à ses besoins réels.

EQ1.3 *PROGRAMME D'AIDE AU TRAVAIL* (PAT)

DATE DE L'ÉVALUATION :
Janvier 1982

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Service des études prévisionnelles CRSMT - Montréal

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
Favoriser plus particulièrement le retour sur le marché du travail des prestataires de l'aide sociale en leur permettant, par le biais d'un emploi temporaire, de développer ou de conserver des aptitudes professionnelles ou autres.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
- Examiner jusqu'à quel point les objectifs du P.A.T. ont été atteints ;
- Mesurer le degré d'intégration des participants au marché du travail en fonction des facteurs qui ont pu l'influencer ;
- Mesurer l'impact budgétaire du P.A.T. sur les coûts de l'aide sociale.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
- L'évaluation porte sur la clientèle (1980- 1981 / 1981-1982) inscrite sur le système : informatique d'évaluation) ;
- Elle porte de plus sur les données générées par la fiche caractéristique ;
- Un suivi des participants est effectué par téléphone treize (13) semaines après le départ du participant.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- La majorité des participants au P.A.T. étaient des BAS de plus de 30 ans et inscrits à l'aide sociale depuis plus de 6 mois ;
- L'intégration des BAS au marché du travail n'est pas satisfaisante (9,1 %) surtout en comparaison de celle des non BAS qui est plus que le double (21,8 %) ;
- Les stages de réadaptation au travail ont duré de façon générale (62 %) 20 semaines et plus ;
- Ceux qui ont participé au programme durant moins de 20 semaines se sont mieux intégrés au marché du travail que ceux dont la durée de participation a été plus longue. Cette différence n'est pas attribuable à la durée de la participation, mais plutôt aux caractéristiques des personnes concernées (NON BAS)
- Les participants qui ont quitté le programme à cause d'un nouvel emploi étaient encore en emploi 13 semaines après ;
- PAT est de loin le programme qui entraîne le plus d'économie en aide sociale avec près de 3 millions en

1980-1981 sur un budget d'un peu plus de 14 millions.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS :

- Réévaluer l'objectif principal du PAT pour que le but ne soit plus la réintégration immédiate des BAS au marché du travail, mais plutôt la première phase d'un processus visant une intégration à plus long terme.

EQ1.4 *BON D'EMPLOI*

DATE DE L'ÉVALUATION :
Novembre 1982

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Service des études prévisionnelles CRSMT

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
Vise à permettre à des jeunes d'acquérir une expérience de travail dans le but de faciliter leur insertion permanente au marché du travail. Le programme consiste à délivrer des bons d'emploi de 3 000 $ à des jeunes de moins de 25 ans, diplômés du secteur professionnel, afin qu'ils s'en servent comme mesure incitative auprès des employeurs en vue d'obtenir des emplois pour lesquels la subvention s'applique durant au moins 20 semaines.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
Mesurer le niveau de réalisation des sous-objectifs et le portrait général des participants (évaluation sommaire et partielle).

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
À partir des 4 527 fiches caractéristiques informatisées au 26 octobre 1982, nombre qui représente 59,1 % de toutes les personnes embauchées à cette date.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :

- Du 1er mai au 29 octobre 1982, 17 652 bons d'emploi furent émis grâce auxquels 7 666 participants furent effectivement embauchés.

EQ1.5 *CHANTIER-QUÉBEC*

DATE DE L'ÉVALUATION :
Novembre 1982

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Service des études prévisionnelles CRSMT - Montréal

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
Maintenir ou développer des aptitudes professionnelles et une employabilité, principalement chez des personnes ayant des difficultés sérieuses d'intégration au marché du travail.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
- Vérifier essentiellement si Chantier-Québec rejoint bien le type de participants-es qu'il veut atteindre ;
- Permettre de dresser un portrait général des participants-es au programme.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
Les données d'évaluation proviennent uniquement des fiches caractéristiques (formulaire d'inscription au programme).

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- Du 1er avril au 31 octobre 1982, 2 782 personnes étaient engagées dans des projets de Chantier- Québec ;
- Les personnes embauchées répondent à trois des quatre critères d'admissibilité au programme : l'appartenance et la durée de l'aide sociale ainsi que l'âge ;
- Le quatrième critère concernant l'équité dans l'embauche des femmes et des hommes n'a pas été réalisé (29,8 % des participants-es bénéficiaires de l'aide sociale sont des femmes).

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS :
Deux solutions doivent être envisagées :
- Éliminer le principe de représentation équitable de participants et de participantes tout en conservant le nom du programme

OU ALORS

- Conserver ce principe d'équité et chercher à l'appliquer effectivement. Une modification du nom même du programme pourrait être alors envisagée afin d'attirer des promoteurs-trices qui présenteraient des projets permettant une plus forte participation des femmes (le nom « Chantier » évoquant ostensiblement l'activité « construction »).

EQA.1, EQA.6 et EQA.12 *MESURE DE RELANCE* (Stages en milieu de travail, Rattrapage scolaire, Travaux communautaires)

DATE DE L'ÉVALUATION :
Avril 1985

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Direction de l'évaluation MSR

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
Stages en milieu de travail :
Permettre à 30 000 bénéficiaires de l'aide sociale, âgés de moins de 30 ans, qui sont sans emploi à cause d'un manque de préparation professionnelle en regard de leurs attentes et des besoins du marché du travail, d'*acquérir des connaissances, des habiletés et de l'expérience professionnelle,* facilitant leur insertion dans des professions semi-qualifiées ou qualifiées et contribuant à leur intégration professionnelle.
Rattrapage scolaire :
Favoriser l'acquisition des connaissances requises à l'obtention d'un diplôme d'études secondaires à 9 000 bénéficiaires de l'aide sociale, âgés de moins de 30 ans, dont le manque de scolarité les rend non compétitifs sur le marché de l'emploi, en vue d'accroître leur employabilité et d'augmenter leurs chances d'atteindre leur autonomie économique.
Travaux communautaires :
Favoriser l'implication de 10 000 bénéficiaires de l'aide sociale, âgés de moins de 30 ans, dans des projets communautaires afin qu'ils puissent mettre en valeur leurs capacités, briser leur isolement social et contribuer activement au bien de la collectivité, permettant ainsi d'améliorer leur employabilité.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
Mesurer, par le biais des motifs d'acceptation ou de refus de participer, si les mesures de relance répondent aux besoins et aux attentes de la population-cible des jeunes BAS :
- les jeunes BAS qui participent se sont-ils inscrits pour améliorer leur employabilité ?
  (Sous-question :
  Les moyens préconisés correspondent-ils aux attentes ?)
- les jeunes BAS qui ne participent pas l'ont-ils fait parce qu'ils considèrent ne pas avoir besoin de ces mesures pour maintenir leur employabilité ?
  (Sous-question :
  En quoi les mesures ne répondent pas aux besoins ?)

(Deux autres évaluations en cours portent sur le maintien, le vécu et l'attente des résultats (efficacité interne)).

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :

Entrevue de groupe avec les jeunes BAS (participants et non-participants) plus questionnaire individuel standardisé.

Échantillon de 204 participants et 100 non- participants répartis dans 22 bureaux locaux de Travail Québec.

Les 204 participants sont répartis comme suit :

- Ne participent plus à aucune mesure : 24
- Participent à Stages au travail : 89
- Participent à Rattrapage scolaire : 57
- Participent à Travaux communautaires : 34

PRINCIPALES CONSTATATIONS :

- À la fin de 1984, 65 474 BAS contactés par réseau T-Q. 47 809 inscriptions (certaines multiples) 14 387 jeunes BAS engagés activement :
  - 4 088 dans Stages en milieu de travail
  - 6 790 dans Rattrapage scolaire
  - 3 509 dans Travaux communautaires ;
- Stages en milieu de travail traîne par rapport aux objectifs ; Rattrapage scolaire proche de son objectif initial ; Travaux communautaires mesure la moins performante par rapport à l'objectif ;
- Jeunes peu scolarisés (62 % n'ont pas le secondaire V) mais attachés au marché du travail (88 %) ;
- Même si tous les jeunes rencontrés mentionnent avoir entendu parler au moins une fois d'au moins une des trois (3) mesures, pour 40 % d'entre eux l'information a été qualifiée d'insuffisante... les interventions personnalisées, principalement celles initiées localement, touchent davantage les jeunes... Les jeunes mentionnent souvent que l'information n'était pas complète, ni claire et qu'elle était diffusée trop rapidement... Le message d'amélioration de l'employabilité n'a pas été perçu ;

Les participants

- De façon générale, les participants perçoivent les mesures de façon positive ;

Les perceptions positives les plus importantes sont :

- Elles facilitent l'obtention rapide d'un emploi
- Elles permettent de briser l'isolement social
- Elles favorisent une reprise de confiance en soi
- Elles permettent de parfaire la formation, d'acquérir un peu d'expérience

Les perceptions négatives les plus importantes sont :

- La conservation du statut du BAS
- Le caractère temporaire des mesures (de nombreux programmes apparaissent et disparaissent)
- L'incohérence et l'insuffisance des allocations supplémentaires
- Une méfiance viscérale face au manque de conscience sociale des employeurs
- Les mesures ne garantissent pas d'emploi
- Un certain manque d'orientation

Les recommandations

- Créer des emplois
- Modifier le statut de BAS
- Étudier avec chaque jeune sa situation personnelle en regard d'une meilleure employabilité
- Ajuster la publicité aux jeunes en fonction de la réalité
- Contribuer à faire tomber les préjugés de la population en général et des employeurs en particulier
- Revoir certaines règles contraignantes quant à l'admissibilité
- Donner une priorité de placement aux personnes qui ont participé
- Permettre d'aller au bout de son cheminement personnel

Les non-participants

La perception des mesures :

- Les mesures ne constituent pas un vrai emploi et ne garantissent pas d'emploi
- L'insuffisance des allocations supplémentaires et les divergences de montants selon la mesure
- L'exclusion des métiers réglementés (construction)
- Caractère temporaire des mesures
- Crainte d'être exploités
- La conservation du statut de BAS
- L'appellation « Travaux communautaires »
- Peur de retourner à l'école

Les recommandations :

- Créer de l'emploi
- Financer les jeunes qui désirent se lancer en affaires
- Subventionner les entreprises qui engagent des BAS
- Diminuer les préjugés envers les BAS
- Augmenter les allocations supplémentaires
- Faciliter toute la question du transport

PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS :

- La principale attente des jeunes est le désir de se sortir de l'aide sociale le plus rapidement possible ;
- Les attentes des jeunes participants dépassent ce que les mesures de relance peuvent offrir. L'information diffusée renforce ces aspirations ;
- Les jeunes arborent une vision à court terme (trouver un emploi) plutôt qu'à long terme (accroissement des acquis individuels). Les mesures de relance doivent être comprises comme un investissement dans l'avenir, car elles ne sont pas des programmes de création d'emplois et ne mènent pas à l'obtention rapide d'un emploi ;

- Les jeunes participants ressentent fortement les préjugés de leur entourage et des employeurs à l'égard des BAS ;
- Les jeunes réclament une humanisation et une personnalisation de l'aide apportée (encouragement, information, orientation, suivi, support moral ou psychologique) ;
- Les trois mesures ne sont pas interchangeables. La pertinence d'une mesure particulière doit être étudiée en regard des caractéristiques spécifiques de chaque jeune et de son plan d'action. Un tel processus ne semble absolument pas généralisé. Un service d'aide adapté devrait pouvoir diriger les jeunes vers la mesure la plus adaptée ;
- Il faut questionner les stratégies et la diffusion d'information.

EQA.2 et EQA.9 *INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES JEUNES* (ISPJ)

a. décrocheurs potentiels b. décrocheurs identifiés

DATE DE L'ÉVALUATION :
Juin 1984

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Direction générale du développement pédagogique Éducation

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
- Refermer au maximum la brèche (entre milieu de formation et milieu de travail) en facilitant le passage de l'école au milieu de travail ;
- L'insertion sociale et professionnelle des jeunes doit avoir la formation, comme principal point d'appui. Les institutions scolaires sont dans ce contexte, des lieux privilégiés pour favoriser l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes en fonction du marché actuel et futur de l'emploi.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
Évaluation de l'implantation des projets et évaluation de leur niveau de réalisation.
(D'autres évaluations sont en cours sur les alternatives de projets (efficience interne), sur la perception des clientèles cibles à l'égard des services qui leur sont destinés (efficacité externe) et sur l'impact du programme (efficacité interne)).

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
La cueillette d'informations est faite à partir des fiches de demande de projet et d'un questionnaire aux responsables d'un projet ISPJ.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- 39 % des jeunes d'un même âge n'obtiennent pas leur diplôme d'études secondaires ; 6 % des jeunes du secondaire abandonnent leurs études en cours d'année scolaire ;
- Les clientèles sont très variables selon les projets ;
- De nombreux projets sont partiels et ne développent pas un processus complet d'intervention : information aux clients-cibles, dépistage et recrutement de la clientèle, analyse des besoins de la clientèle, organisation des services, perfectionnement des intervenants, évaluation des services développés.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS :
- Mieux cerner les groupes-cibles, potentiels et prioritaires ;

- Un soutien devrait être apporté aux proposeurs d'un projet, afin de les amener à élaborer un processus complet d'intervention ;
- Le programme ISPJ ne devrait comprendre que 2 volets : interventions pour décrocheurs potentiels et intervention pour décrocheurs identifiés. Les volets information, orientation et perfectionnement seraient partie intégrante de toute intervention ;
- On devrait viser à diminuer la dichotomie éducation des adultes/système régulier des jeunes. Le système régulier devrait s'ouvrir aux cheminements particuliers ;
- Les directions générales devraient se reconnaître un rôle essentiel d'animation ; elles devraient amener chaque commission scolaire à analyser la situation des jeunes de leur milieu, à définir une problématique d'intervention ;
- Au niveau du financement, on devrait viser un équilibre entre l'importance du projet et le financement consenti ;
- On suggère de réserver 15 % de l'enveloppe nationale pour les milieux économiquement faibles ;
- Les projets autorisés devraient être suivis.

EQA.8 *PROGRAMME DE SUBVENTION AUX EMPLOYEURS DU SERVICE DE PLACEMENT ÉTUDIANT DU QUÉBEC* (SPEQ)

DATE DE L'ÉVALUATION :
Mai 1981

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Centre de recherche et de statistique sur le marché du travail

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
- Procurer à l'étudiant un supplément de revenus intéressant de manière à l'aider à poursuivre ses études, tout en lui assurant, autant que possible, un complément à sa formation académique, en tenant compte de son orientation professionnelle et du niveau de scolarité atteint ;
- Offrir aux employeurs des subventions plus élevées pour qu'ils puissent créer des emplois ;
- Le programme vise également à décentraliser dans les régions, la masse des emplois étudiants qui se situait auparavant aux deux centres les plus importants : Montréal et Québec.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
- Présenter les caractéristiques des employeurs et leur comportement face aux étudiants ;
- Déterminer dans quelle mesure les objectifs fixés ont été atteints.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
- Les données proviennent d'un questionnaire envoyé par la poste aux employeurs participants. Un questionnaire a été adopté pour chacun d'eux et a été envoyé à la première semaine de novembre 1980 ;
- Un rappel a été effectué 4 semaines plus tard et au 31 décembre 1980, 2 065 questionnaires avaient été reçus.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- Le SPEQ a placé en 1980, 8 108 étudiants répartis dans le secteur de l'agriculture, dans les entreprises privées ou encore dans les municipalités ;
- De plus, en 1980, 5 527 étudiants ont eu un emploi dans la fonction publique québécoise par l'entremise du SPEQ ;
- Par rapport à l'emploi étudiant déterminé par Statistique Canada, la part du SPEQ dans ce marché était de 4,7 % si on tient compte de l'ensemble des étudiants et de 5,9 % si on tient uniquement compte de l'emploi des étudiants retournants ;
- Selon l'hypothèse proposée voulant que si la proportion des étudiants référés par le SPEQ dans les ré-

gions de Montréal et de Québec est plus petite que la proportion de l'emploi total dans ces mêmes régions et que si pour les autres régions la situation inverse se retrouve, alors le SPEQ aura atteint son objectif ; on constate que cela est partiellement atteint :

Montréal :	(Étudiants référés :	50,1 %
	Emploi total :	59,8 %
	Donc, l'objectif est atteint) ;	
Québec :	(Étudiants référés :	18,4 %
	Emploi total :	15,5 %
	Donc, l'objectif n'est pas réalisé).	
Autres régions :	L'objectif est atteint, sauf pour la région de l'Outaouais-Hull ;	

- Les secteurs qui participent le plus au programme sont les secteurs du commerce (34,4 %), les services socio-culturels, commerciaux et personnels (28,8 %) ;
- Pour ce qui est du nombre d'étudiants embauchés et référés par le SPEQ, 68,3 % se retrouvent dans le secteur tertiaire, 23,9 % dans le secteur secondaire et 7,9 % dans le secteur primaire, soit des proportions similaires à celles de l'emploi total au Québec, en 1980, dans ces secteurs ;
- 76,1 % des entreprises qui étaient inscrites au SPEQ, sont de petite taille (25 employés réguliers ou moins) ;
- En termes d'embauche, les entreprises dépassent largement le temps nécessaire pour obtenir la subvention maximale ;
- La très grande majorité des entreprises (87,8 %) et des municipalités (95,7 %) ont été satisfaites du travail effectué par les étudiants ;
- 42,8 % des entreprises privées et 18,8 % des municipalités ont mentionné avoir une politique d'embauche axée vers un éventuel emploi de certains étudiants à temps plein ;
- 38,5 % des entreprises privées et 36,6 % des municipalités ont indiqué qu'elles embauchaient des étudiants pour du travail à temps partiel durant l'année scolaire ;
- 16,6 % des entreprises privées et 15,7 % des municipalités ont affirmé que l'embauche d'étudiants durant l'été pouvait avoir un effet sur les heures supplémentaires travaillées par le personnel régulier ;
- 56,6 % des entreprises privées et 59,6 % des municipalités ont mentionné qu'elles n'utiliseraient plus les services du SPEQ si celui- ci ne donnait plus de subvention et ne faisait que référer des étudiants. Cela ne veut pas dire qu'ils n'embaucheraient plus d'étudiants, mais plutôt qu'ils le feraient par leurs propres moyens.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS :

- Faire le point, clarifier et établir les objectifs poursuivis ou à poursuivre par le SPEQ ;
- Examiner, définir et redéfinir, s'il y a lieu, les critères et les mécanismes opérationnels favorisant l'atteinte des objectifs ;
- Établir la liste des données et informations nécessaires au suivi de l'évaluation du programme et mettre sur pied un système informatisé de cueillette de ces données à partir des formulaires administratifs ;

EQA.10 *SERVICES EXTERNES DE MAIN-D'OEUVRE* (SEMO)

DATE DE L'ÉVALUATION :
Mars 1983

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Service des études prévisionnelles CRSMT

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
Favoriser l'intégration permanente au marché du travail des personnes rencontrant de sérieuses barrières à l'emploi et nécessitant des services complémentaires à ceux offerts par les Centres institutionnels de main-d'oeuvre.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
Chercher à vérifier à postériori les résultats du programme SEMO pour juger du degré de réalisation des objectifs fixés. Le programme a-t-il rejoint les personnes qu'il cherchait à rejoindre ? Les organismes ont-ils dispensé les services prévus ? Ces personnes ont-elles réussi à s'intégrer au marché du travail ? Quelle a été la durée et la qualité de cette intégration ? À quel coût pour le gouvernement ?

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
- Ententes entre le ministère et les organismes ;
- Données remises mensuellement par les organismes de services externes de main-d'oeuvre (registres mensuels) ;
- Fiches « caractéristiques du participant placé » et « suivi après 3 mois d'embauche » (également remplies par les organismes).

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- L'étude a révélé que les organismes ont accueilli quelque 4 362 personnes entre le 1er avril 1981 et le 30 septembre 1982 et que ces personnes appartenaient à des groupes reconnus pour leurs problèmes aigüs d'intégration au travail. Les jeunes étaient très représentés dans la clientèle globale.
- L'étude n'a pas cherché à vérifier la qualité des services offerts par les organismes et leur degré de complémentarité avec les services offerts par les CTQ ;
- Entre le 1er avril 1981 et le 31 mars 1982, les organismes ont placé environ le tiers des personnes accueillies, soit 658 personnes. Sur la base des suivis disponibles, on infère un taux de retention pendant au moins trois mois de 68,4 % (53,9 % si on ne tient compte que des emplois permanents) ;
- Bien que les organismes affichent des taux de rétention élevés, ils auraient dû réaliser le double des placements pour atteindre l'objectif fixé ;
- Faute de données sur la durée de tous les placements, nous n'avons pas pu estimer les économies réalisées par le gouvernement en prestations d'aide sociale.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS :
Il faut s'assurer que les organismes SEMO jouent un rôle complementaire à celui des CTQ :
- réinstaurer le critère de services exclusifs aux personnes référées par CTQ ;
- que les organismes soient évalués préalablement à l'octroi de la subvention ;
- que les organismes SEMO ne placent pas dans les programmes gouvernementaux de création d'emplois ;
- que les placements à temps partiel d'une durée d'au moins 3 mois, soient aussi considérés comme des emplois permanents ;
- que les objectifs de placement soient fixés d'une manière plus réaliste ;
- que le processus de cueillette des données nécessaires à l'évaluation soit intégré et uniformisé ;
- que la qualité des services offerts par les organismes SEMO, leur gestion et leur complémentarité aux CTQ, fassent l'objet d'évaluations directes de premier niveau.

EQA.11 *JEUNES VOLONTAIRES*

DATE DE L'ÉVALUATION :
Juin 1984

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Secrétariat à la jeunesse

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
- Soutenir l'implication des jeunes volontaires dans leur milieu ;
- Stimuler les jeunes à se prendre en charge afin qu'ils puissent faire valoir leur créativité ;
- Inciter les jeunes à s'associer à des adultes ;
- Inviter les organismes locaux à faire de la place aux jeunes comme partenaires dans leur démarche de développement ;
- Permettre aux jeunes de développer un modèle de formation par lequel ils deviennent maîtres de leur apprentissage.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
(Pas clair :
S'inscrit dans une démarche politique de plaidoyer auprès du Premier ministre du Québec).

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
Consultation auprès des personnes impliquées dans Jeunes Volontaires (membres de comités locaux, représentants d'organismes associés, jeunes participants, représentants de CTQ et Communication-Québec) par le biais de questionnaires, de rencontres spéciales ou de colloques régionaux (pas formalisé, pas de chiffres).

PRINCIPALES CONSTATATIONS :

Bilan

Structure autonome de comités locaux (80 environ) d'animateurs, de bénévoles (500) participants : jeunes de 17 à 22 ans, décrocheurs scolaires, milieux défavorisés, BAS (à 70 %) ;
Projets de durée moyenne égale à 7 mois pour le budget moyen de 9 000 $ dans les services sociaux, activités culturelles et loisirs.

Niveau de réalisation des objectifs

- Implication des jeunes dans des projets inédits ou complémentaires répondant à des besoins non satisfaits du milieu (services aux jeunes, écologie, environnement, loisirs, démarrage de PME) ;
- Dimension formation par la vie de groupe, les apprentissages à la gestion ; ententes de service avec le réseau de l'éducation des adultes des commissions scolaires-limite : la survie alimentaire, la « consommation » de programmes par les jeunes, le faible nombre d'animateurs, la faible durée des projets ;
- Développement d'une relation jeune-adulte positive : Attitude de paternalisme des adultes et du rejet des adultes. Travail conjoint sur un pied d'égalité dans les comités locaux. Limite : travail de sensibilisation et d'information auprès des organismes - disponibilité de l'encadrement (bénévoles) ;
- Décentralisation dans le milieu : Comités locaux de bénévoles aidés par agent régional du SAJ, secrétaire administratif au CTQ, l'agent de Communication-Québec.

Communication

Décentralisation de l'information (CTQ - Communication-Québec)
Contacts personnalisés préférables
Réticences au « cheap labor »

Administration

Beaucoup d'intervenants mais utilisation maximale des ressources-responsabilités collectives.

PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS :
- Permet aux jeunes de sortir de leur état de dépendance ;
- Permet d'enclencher des changements de mentalité (même en dehors d'une période de crise) ;
- Recommandations pour la continuité sinon la permanence du programme, allocation des ressources humaines et financières suffisantes, accélération des mécanismes de reconnaissance des acquis expérimentaux avec le MEQ.

EQA.15 *OUTILS DE GESTION*

DATE DE L'ÉVALUATION :
Novembre 1984

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Centre de recherche en gestion Université du Québec à Montréal

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
Contribuer à l'amélioration et à l'innovation technologique dans les entreprises, assurer des emplois temporaires pour les diplômés des universités et des cégeps et favoriser un rapprochement entre les milieux d'enseignement supérieur et les entreprises incitant celles-ci à faire davantage appel à des ressources compétentes pour la question des entreprises.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
(NON PRÉCISÉS)

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
Questionnaires retournés par 264 entreprises du « Grand Montréal » ayant participé au programme Outils de gestion du MIC sur les 282 ayant donné lieu à 405 mandats.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- Les répondants jugent que l'accès au programme est facile. L'accueil du MIC fut chaleureux ;
- Les objectifs du mandat ont été atteints dans 81,1 % des cas à un degré très satisfaisant pour la moitié des répondants ;
- L'échéancier prévu a été respecté par 76,8 % des répondants ;
- Fréquence des rencontres entre les stagiaires et le responsable du mandat a été jugée satisfaisante par 92,9 % des répondants ;
- La plupart des entreprises ont l'intention de faire une utilisation de l'outil de gestion découlant du mandat ; cette utilisation sera immédaite pour 70,4 % des répondants ;
- Les stagiaires avaient en majorité (68,6 %) moins de 25 ans ; la plupart (86 %) ont complété le stage ;
- Volet au travail le plus évalué : utilité au travail, ardeur au travail ;
  Volet au travail le moins évalué : rapidité au travail, esprit d'initiative ;
- Environ la moitié des répondants ont l'intention d'engager le stagiaire (36,8 % des participants veulent offrir un emploi permanent) ;
- 86 % des répondants se disent satisfaits du programme ;
- Recommandations d'amélioration : meilleures études de besoin, supervision et contacts plus étroits entre les intervenants, mandat d'une durée plus longue.

PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS :
- Objectifs du programme atteints de façon satisfaisante ;
- La moitié veulent engager le diplômé ce qui est satisfaisant (n'étant pas un objectif du programme) ;
- Accès facile au programme ;
- À peine la moitié des répondants ont su qu'un superviseur avait été assigné au programme ;
- Évaluation positive du travail ;
- Il faut :
  - renouveler le programme Outils de gestion ;
  - assurer une meilleure supervision (meilleure formation de concertation de la supervision entre quelques personnes) ;
- Assurer une évaluation continue.

Pourquoi ceux qui sont le plus satisfaits des stagiaires sont ceux qui sont le plus satisfaits de leurs états financiers ?

EQA.18 *UNI-PME*

DATE DE L'ÉVALUATION :
Décembre 1983

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Direction des politiques industrielles. Direction générale de la recherche et de la planification, MICT.

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
- Le programme a pour objectif de renforcer l'équipe de direction de la PME manufacturière, en l'incitant à embaucher, à titre permanent, une personne diplômée de niveau collégial ou universitaire ;
- Le programme vise aussi à assurer la continuité de l'entreprise, à contribuer à l'amélioration de sa rentabilité et de sa compétitivité, à permettre aux jeunes diplômés d'acquérir de l'expérience dans une PME, et enfin, de façon plus générale, à favoriser un rapprochement entre le milieu de l'enseignement de l'industrie manufacturière.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
(Non précisé)

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
- Analyse des données administratives ;
- Analyse des rapports d'étape des employeurs.

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
- L'entreprise type qui participe au programme UNI-PME est une entreprise qui oeuvre autant dans la fabrication de biens durables que de biens non durables. Elle est en opération depuis plus de 10 ans dans 44 % des cas et de 5 à 10 ans dans 34 % des cas. Elle emploie moins de 50 personnes et son volume de vente se situe entre 1 et 5 millions de dollars. Par contre, plus d'une entreprise sur deux expédie au moins 20 % de sa production à l'extérieur du Québec. Enfin, son choix se porte sur un bachelier-diplômé en sciences de l'administration ou en génie.
- Les personnes embauchées respectent les critères d'âge et de niveau d'étude ;
- Faute de données, on ne sait pas si les participants n'avaient pas déjà travaillé durant 20 semaines ou plus dans leur domaine de formation ;
- 93 % des participants étaient sans emploi au moment où ils furent embauchés (28,5 % BAS ; 21,9 % A.C.).
- De septembre 1982 à novembre 1983, 86,9 % des 345 diplômés occupaient leur emploi original (52 résiliations de contrats) ; à cette date, 185 des 345 diplômés occupaient leur emploi depuis au moins six mois :

  181 employeurs (sur 185) étaient satisfaits ou très satisfaits,

  182 diplômés étaient satisfaits ou très satisfaits.

Presque tous les diplômés sont intéressés à demeurer au sein de l'entreprise ;

173 employeurs prévoient intégrer de façon permanente l'employé à l'entreprise. Le quart des résiliations ont comme motif le départ de l'employé (retour aux études ou départ pour un emploi plus rémunérateur), la seconde raison est le manque de travail dans l'entreprise.

PRINCIPALES CONCLUSIONS :
- Les réalisations se font avant la fin du contrat. Si on va jusqu'au bout du contrat, le taux de satisfaction est très élevé. Ces résultats laissent « entrevoir » un taux d'intégration des diplômés qui pourrait facilement se situer entre 70 % et 80 % ;
- Le relevé des champs de spécialisation des diplômés indique que près de la moitié d'entre eux étaient spécialisés en sciences de l'administration et 23 % en génie. L'impact du programme dans la création d'emplois scientifiques est donc très appréciable.

EQA.20 *PROGRAMME EXPÉRIMENTAL DE CRÉATION D'EMPLOIS COMMUNAUTAIRES* (PECEC)

DATE DE L'ÉVALUATION :
Avril 1984

ORGANISME ÉVALUATEUR :
Service de la population et de l'emploi. Bureau de la Statistique Québec

OBJECTIFS DU PROGRAMME :
Stimuler et soutenir l'entrepreneurship local et le dynamisme communautaire en permettant à des promoteurs de procéder à la mise sur pied ou à l'expansion d'entreprises viables appuyées par leur milieu, et dont les emplois permanents seront principalement destinés aux chômeurs chroniques de ce milieu, inscrits à l'aide sociale ou à l'assurance- chômage.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION :
Mesurer l'efficacité interne, l'efficience externe et l'efficacité externe du programme. (Essentiellement mesure de la performance ; pas de remise en question ; ni recommandation).

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE :
Analyse des données fournies par le système de gestion informatique constitué de six fiches (suivi de projet, demande de renflouement, renseignements complémentaires, projets refusés, réalisations annuelles, cessation d'activités) en vue de calculer certains indicateurs bien précis permettant de mesurer l'efficacité interne (p. e. nombre de projets acceptés, niveau de participation de la communauté, nombre d'emplois créés) ou l'efficacité externe (p. e. effets nets sur l'emploi, impact sur les finances publiques) ou l'efficience externe (p. e. coût de la création des emplois).

PRINCIPALES CONSTATATIONS :
Caractéristiques des projets
De octobre 1977 à mars 1985, 58 millions de dollars de subventions versées. 950 projets. La subvention moyenne annuelle oscille entre 45 136 $ et 72 867 $. Le programme génère des projets de moindre envergure qu'au début.

Entreprises subventionnées :
- Sociétés à but lucratif (94 %), société sans but lucratif et coopératives
- Entreprises existantes (50,3 %), entreprises nouvelles (49,7 %)
- PME de 1 à 300 employés.

Efficacité interne du programme
Création d'emplois nette : 7 620, pour 10 168 prévus ;
87 % des employés étaient sans emploi (15 % BAS, 55 % chômeurs) ;
226/950 cessations d'activités (120 dissolutions, 75 faillites, 13 transferts) ;
Les causes de cessation : manque d'expérience, finances, marketing ;
Participation au financement : communauté (42,3 %) promoteurs (22,7 %), PECEC (20,6 %)...
Taux de participation des employés varie entre 41,7 % et 27,7 % des entreprises ;
Présentation d'un indice synthétique pondéré d'efficacité à partir des différents taux de réalisation des objectifs.
Efficience externe du programme
Coût par emploi permanent créé : 6 585 $;
Comparaison avec d'autres programmes : la plus faible avec PACLE (même formule).
Efficacité externe
Les effets multiplicateurs : pour chaque tranche de 1 000 emplois directs créés, création de 788 emplois (accroissement des biens et services nécessaires, augmentation de la consommation) ;
Les effets réducteurs :

effet de déplacement :	43,6 %
effet de non-supplémentarité :	69,1 %

Création nette de 9 286 emplois ou impact de 6 471 emplois si on intègre les effets multiplicateurs et réducteurs.
Le gouvernement récupère, après une période de 5 ans, les montants alloués aux subventions PECEC.

PRINCIPALES CONCLUSIONS :
Reprennent les principales constatations faites au niveau de la performance du programme.
(Pas de recommandation, pas de remise en question).

Bibliographie

Chapitre I

ALLEN J., A. DESNOYERS et G. BOILEAU (1984)
Un aperçu du marché du travail des jeunes au Québec, Direction des services économiques, Région du Québec. Montréal : Emploi et Immigration Canada.

DEMERS M. (1983)
« Chômage chez les jeunes : conséquences psychologiques et sociales », *Relations industrielles*, vol. 38, no 4, pp. 785-814.

FORTIN P. (1984)
« Le chômage des jeunes au Québec, aggravation et concentration, 1966-1982 », *Relations industrielles*, vol. 39, no 3, pp. 419-448.

FREEMAN R.B. et D.A. WISE (1979)
Youth Unemployment, NBER Summary Report. Cambridge (Mass) : National Bureau of Economic Research.

FREEMAN R.B. et D.A. WISE (1982)
The Youth labor Market Problem. Chicago : University of Chicago Press.

GIRARD M., H. GAUTHIER et A. VINET (1978)
Les jeunes Québécois et le travail ; rapport d'étape, collections Études et Recherches. Québec : Office de planification et de développement du Québec.

GUINDON D. (1982)
« Les sources de la détérioration de la position relative des jeunes et des femmes sur le marché du travail au Québec », *L'Actualité économique*, décembre, pp. 403-418.

LE MOUEL J. (1981)
« Le chômage des jeunes : des vécus très différents », *Sociologie du Travail*, vol. 81, no 2, pp. 163-172.

LUCE S. (1983)
Retrenchment and Beyond. Ottawa : The Conference Board of Canada.

MELVYN P. et D.H. FREEMAN (1980)
« Le chômage des jeunes : aggravation », pp. 91-104, dans : FREEMAN D.H. (éd.) : *Emploi : faits et réflexions*. Genève : Bureau international du Travail.

MINISTÈRE D'ÉTAT À LA JEUNESSE (1983)
Un nouveau profil statistique des jeunes au Canada. Ottawa.

NOREAU P. (1984)
Les jeunes et le marché du travail, dîner-causerie, Ateliers régionaux sur les ressources humaines, 25 avril. Montréal : Emploi et Immigration Canada.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (1980)
Le chômage des jeunes : causes et conséquences. Paris.

SAINT-PIERRE C. (1982)
« Les jeunes et le travail : remise en question ou fuite en avant », *Revue internationale d'action communautaire*, no 8, pp. 158-164.

STATISTIQUE CANADA (1979)
Projections démographiques pour le Canada et les provinces, catalogue no 91-520. Ottawa : Approvisionnements et Services Canada.

STATISTIQUE CANADA (1984a)
« Jeunes chômeurs, les deux sexes de 15 à 24 ans, Canada, données mensuelles non désaisonnalisées, janvier 1979 à février 1984 », *La population active*, catalogue no 71-001, mars.

STATISTIQUE CANADA (1984b)
« Personnes de 15 à 24 ans n'allant pas à l'école à temps plein », *La population active*, catalogue no 71-001, avril.

STATISTIQUE CANADA (1984c)
« Taux de chômage chez les jeunes, Canada et États-Unis, moyennes annuelles, 1979 à 1983 et janvier à avril 1984 (non désaisonnalisé) », *La population active*, catalogue no 71-001, mai.

STATISTIQUE CANADA (1984d)
« Pourcentage des jeunes qui demeurent chez leurs parents selon le groupe d'âge et le sexe, Canada, moyennes annuelles, 1975-1983 », *La population active*, catalogue no 71-001, juillet.

STATISTIQUE CANADA (1984e)
« Expériences des étudiants sur le marché du travail pendant les vacances d'été », *La population active*, catalogue no 71-001, juillet.

STATISTIQUE CANADA (1984f)
« Évolution du chômage au Canada et aux États-Unis de 1975 à 1983 », *La population active*, catalogue no 71-001, août.

STATISTIQUE CANADA (1984g)
« Les Inactifs : leurs activités de recherche d'emploi et leur désir de travailler. Septembre 1984 », *La population active*, catalogue no 71-001, octobre.

Chapitre II

BAILLARGEON, G. (1984)
« Réorganisation complète des programmes de création d'emplois », *Journal du travail*, déc. 1983 – janv. 1984, p. 1.

BENJAMIN, C. (1983)
« Le chômage des jeunes : que peut faire l'école ? Que peut faire l'entreprise ? », *Conseil éducation, Bulletin d'information*, vol. 7, no 8, Québec.

BROHEAD, P.D., M. DECTER et K. SVENSON (1981)
Community-Based Development : A development System for the 1980's, Étude technique no 3 préparée à l'intention du Groupe d'étude sur l'évolution du marché du travail dans les années 80. Ottawa : Emploi et Immigration Canada.

COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES DE MONTRÉAL (1984)
Insertion sociale et professionnelle des jeunes adultes, Montréal : Service de l'éducation des adultes.

DECTER, M. (1981)
Programs to Encourage Employment : The provinces or Municipalities as Agents, Étude technique no 10, préparée à l'intention du Groupe d'étude sur l'évolution du marché du travail dans les années 80. Ottawa : Emploi et Immigration Canada.

DPA CONSULTING LIMITED (1982)
Étude préparatoire à l'évaluation du programme d'aide à la création locale d'emplois. Ottawa : EIC (Direction de l'évaluation des programmes).

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1983)
Gouvernement du Canada – Programmes de création d'emplois – Aperçu. Ottawa : Approvisionnements et Services Canada.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA
Gouvernement du Canada – Programmes de création d'emplois. Canada au travail. Ottawa.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA
Gouvernement du Canada – Programmes de création d'emplois – CLE. Ottawa.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA
Gouvernement du Canada – Programmes de création d'emplois – Accès-carrière. Ottawa.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA
Gouvernement du Canada – Programmes de création d'emplois – Compagnie de travailleurs. Ottawa.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA
Gouvernement du Canada – Programmes de création d'emplois – Option Formation-Jeunesse ... Aperçu. Ottawa

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1985a)
Répertoire des programmes fédéraux, provinciaux et territoriaux à l'intention des jeunes. Ottawa : Direction de l'emploi des jeunes.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1985b)
Programme Défi 85. Ottawa

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1984a)
Rapport annuel 1983-1984. Ottawa : Approvisionnements et Services Canada.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1984b)
Répertoire des programmes fédéraux, provinciaux et territoriaux à l'intention des jeunes. Ottawa : Direction de l'emploi des jeunes, août.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1984c)
Plans d'action régionaux visant l'emploi des jeunes. Année financière 1984-85, documents internes.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1984d)
Document d'étude – Formation. Ottawa : Approvisionnements et Services Canada.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1983a)
Rapport annuel 1982-1983. Ottawa : Approvisionnements et Services Canada.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1983b)
Répertoire des programmes fédéraux, provinciaux et territoriaux à l'intention des jeunes. Ottawa : Direction de l'emploi des jeunes.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1982a)
Rapport annuel 1981-1982. Ottawa : Approvisionnements et Services Canada.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1982b)
Répertoire des programmes fédéraux, provinciaux et territoriaux à l'intention des jeunes. Ottawa : Direction de l'emploi des jeunes.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1981a)
Rapport annuel 1980-1981. Ottawa : Approvisionnements et Services Canada.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1980)
Rapport annuel 1979-1980. Ottawa : Approvisionnements et Services Canada.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1979)
Rapport annuel 1978-1979. Ottawa : Approvisionnements et Services Canada.

FORTIN, A. (1983a)
« Création d'emplois : Québec porte son budget à 160 millions $ », *Journal du travail,* déc. 1982 – janv. 1983, pp. 16-22.

FORTIN, A. (1983b)
« Les programmes de création d'emplois », *Journal du travail,* juin, p. 24.

FORTIN, A. (1983c)
« La création d'emplois s'étend à la gestion des entreprises », *Journal du travail,* septembre, p. 1.

FORTIN, A. (1980)
« Le retour au travail des bénéficiaires de l'aide sociale », *Journal du travail,* juillet, p. 1.

GARNEAU, M. (1985)
« Le bon d'emploi plus : un autre programme pour les jeunes », *Journal du travail,* mars, p. 1.

GOUVERNEMENT DU CANADA (1985)
Occasions d'emploi : préparation pour l'avenir, Conférence des premiers ministres sur l'économie tenue les 14 et 15 février, à Régina.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (1984A)
Plan d'action gouvernemental d'insertion sociale et professionnelle des jeunes (Volet Éducation). Québec : Gouvernement du Québec.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (1984B)
Insertion sociale et professionnelle des jeunes. (Volet Éducation) – Synthèse des projets retenus pour le secondaire. Québec : Gouvernement du Québec.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU
Création d'emplois : Les programmes de création d'emplois. Québec : Gouvernement du Québec.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU
Programme de stages en milieu de travail. Québec : Gouvernement du Québec.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU
Aide à l'emploi : Le programme Chantier-Québec. Québec : Gouvernement du Québec.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU
Le bon d'emploi plus ; Employez le bon ... Québec : Gouvernement du Québec.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU (1985a)
Rapport annuel 1983-1984. Québec : Gouvernement du Québec.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU (1985b)
Programmes d'aide à l'emploi pour les jeunes. Québec : Gouvernement du Québec.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU (1984a)
Rapport annuel 1982-1983. Québec : Gouvernement du Québec.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU (1984b)
Les options Déclic : Les solutions logiques. Québec : Gouvernement du Québec.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU (1984c)
Les mesures de relance et les plans de relèvement socio-économiques. Québec : Direction des ressources humaines.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU (1983a)
Action-Jeunesse : Une action concertée parce que le Québec a besoin des jeunes. Québec : Gouvernement du Québec, Direction des communications.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU (1982)
Rapport annuel 1981-1982. Québec : Gouvernement du Québec.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU (1981)
Rapport annuel 1980-1981. Québec : Gouvernement du Québec.

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE (1979)
Programme d'aide au travail : Des subventions à la création d'emplois temporaires. Québec : Gouvernement du Québec, Direction générale de la main-d'oeuvre.

OFFICE DE LA PLANIFICATION ET DU DÉVELOPPEMENT DU QUÉBEC
PECEC : Une présence régionale. Québec : Gouvernement du Québec.

OFFICE DE LA PLANIFICATION ET DU DÉVELOPPEMENT DU QUÉBEC (1978)
Les jeunes Québécois et le travail. Québec.

POULIN, M. (1984)
« Les jeunes ont accès au programme Rattrapage scolaire », *Journal du travail*, septembre, p. 1.

SECRÉTARIAT À LA JEUNESSE (1985a)
Répertoire des programmes du Gouvernement du Québec à l'intention des jeunes. Québec : Centre Multi-Services.

SECRÉTARIAT À LA JEUNESSE (1985b)
Place aux jeunes – Programme de subventions. Québec : Gouvernement du Québec.

SECRÉTARIAT À LA JEUNESSE (1984a)
Guide d'information sur le programme jeunes volontaires. Québec : Gouvernement du Québec.

SECRÉTARIAT À LA JEUNESSE (1984b)
Guide du participant – Programme jeunes volontaires. Québec : Gouvernement du Québec.

SCHWARTZ, B. (1981)
L'insertion sociale et professionnelle des jeunes, rapport au Premier ministre. Paris.

TREMBLAY, J. (1983)
« Jeunes et travail », *Revue Convergence*, vol. III, no 6, pp. 3-17.

VAN BENNEKUM, H et RICHARD, J.P. (1984)
Insertion sociale et professionnelle des jeunes adultes. Montréal : CECM (Service de l'éducation des adultes).

Chapitre III

ACOCA, V. (1981)
L'évaluation de programmes socio-économiques. Québec : CRSMT (MTM).

BAILY, M. et J. TOBIN (1977)
« Macroeconomic Effects of Selective Public Employment and Wage Subsidies », *Brookings Paper on Economic Activity*, no 2, pp. 511-541.

BONIN, B. et P. MORAN (1981)
« L'environnement et la portée de l'évaluation », *Administration publique du Canada*, vol. 34, no 3, pp. 387-403.

BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (1984)
Évaluation du PECEC. 1977-1983. Québec : Service de la population et de l'emploi.

BUREAU DU CONTRÔLEUR GÉNÉRAL DU CANADA (1985)
Notes d'information à l'intention des participants au Colloque sur l'évaluation des programmes (Quoi de neuf 20 ans après ?), 7 et 8 mars. Québec : École nationale d'administration publique.

BUREAU DU CONTRÔLEUR GÉNÉRAL DU CANADA (1979)
La vérification interne de l'évaluation de programme au sein du gouvernement du Canada : clarification des rôles, responsabilités et relations. Ottawa.

CENTRE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA PRODUCTIVITÉ DANS LE SECTEUR PUBLIC (1985)
Historique de l'évaluation de programme au gouvernement du Québec, document présenté au colloque sur l'évaluation de programme (Quoi de neuf 20 ans après ?), 7 et 8 mars. Québec : École nationale d'administration publique.

CENTRE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA PRODUCTIVITÉ DANS LE SECTEUR PUBLIC (1984)
Évaluation de programme dans les ministères et les organismes, M.O.5., collection document de travail. Québec : Conseil du trésor.

CONSEIL DU TRÉSOR (1984)
Concernant une politique – Cadre d'évaluation des programmes gouvernementaux, C.T. 149908. Québec.

CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA (1981a)
Guide sur la fonction de l'évaluation de programmes. Ottawa.

CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA (1981b)
Principes pour l'évaluation des programmes par les ministères et organismes fédéraux. Ottawa.

COOLEY, W. et R LOHNES (1976)
Evaluation Research in Education. New York : Wiley.

COOK, T. et C. REICHARDT (1979)
Qualitative and Quantitative methods in evaluation Research. Beverley Hills : Sage.

DOBELL, R. et D. ZUSSMAN (1981)
« An Evaluation System for Government : if Politics is Theatre, then Evaluation is (mostly) Art », *Administration publique du Canada,* vol. 34, no 3, pp. 404-427.

FILIATRAULT, P. et M. ZINS (1980)
Planification stratégique et évaluation de programmes publics, conférence présentée au congrès annuel de l'ACFAS. Québec.

HARBERGER, A. (1981)
The Social Opportunity Cost of Labour : Problems of Concept and Measurement, Étude technique no 15, préparée à l'intention du Groupe d'étude sur l'évolution du marché du travail dans les années 80. Ottawa : Emploi et Immigration Canada.

HICKS, M. (1981) (éd)
L'évaluation dans le secteur public : un bilan. Ottawa : Institut d'administration publique du Canada.

LECOMTE, R. et L. RUTMAN (1982)
Introduction aux méthodes de recherche évaluative. Québec : PUL.

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES (1985)
La recherche évaluative au ministère des Affaires sociales. Québec : Direction de l'évaluation de programmes.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU (1984)
Cadre d'évaluation. Québec : Groupe d'évaluation de programme.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU (1983)
Politique d'évaluation de programmes et moyens. Québec : Groupe d'évaluation de programmes.

PRICE WATERHOUSE ET ASSOCIÉS (1985)
Étude de la gestion et de l'imputabilité du gouvernement de l'Ontario, document présenté au colloque sur l'évaluation des programmes (Quoi de neuf 20 ans après ?), 7 et 8 mars. Québec : École nationale d'administration publique.

ROGERS, H.G., M.A. ULRICK et K.L. TRAVERSY (1981)
« Evaluation in Practice : The State of the Art in Canadian Governments », *Administration publique du Canada,* vol. 34, no 3, pp. 371-386.

ROSSI P., H. FREEMAN et S. WRIGHT (1979)
Evaluation – A Systematic Approach. Beverly Hills : Sage.

RUTMAN, L. (1980)
Planning Useful Evaluation. Evaluability Assessment. Beverly Hills : Sage.

SCHULBERT, H., J. JERRELL et M. BANNETE (1979)
The Evaluator and Management. Beverly Hills : Sage.

SUCHMAN, E. (1967)
Evaluative Research. Principles and Practices in public service and social action programs. New York : Russel Sage Foundation.

THOMPSON, M. (1980)
Benefit-cost Analysis for Program Evaluation. Beverly Hills : Sage.

VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA (1983)
Rapport à la chambre des Communes. Ottawa.

Chapitre IV

ABT ASSOCIATES OF CANADA (1984)
Evaluation de l'utilisation innovatrice des fonds de l'assurance-chômage à des fins de création d'emplois, volume IV, rapport final. Ottawa : Direction de l'évaluation des programmes.

ABT ASSOCIATES OF CANADA (1983)
Evaluation of three job creation programs, Volume VI, Final report. Ottawa : Direction de l'évaluation des programmes.

ABT ASSOCIATES OF CANADA (1980)
Evaluation de la composante économique de Canada au travail. Ottawa : Direction de l'évaluation des programmes.

ACOCA, V. (1984)
« Le partage du travail : problématique et premiers résultats d'un sondage dans la fonction publique québécoise », *Le marché du travail*, juillet.

BELLAVANCE, M., PATRY, M., PARENTAU, R. (1983)
Un programme gouvernemental : le cas de PIJE dans l'analyse des politiques gouvernementales. Québec : Presses de l'Université Laval.

BELLEMARE, D. (1984)
« Si le problème du chômage des jeunes vous tient vraiment à coeur », *Cahiers de recherche éthique*, no 10, Montréal, Fides, pp. 127-135.

BELLEMARRE, D. et POULIN SIMON, L., (1983)
Le plein emploi : pourquoi ? Montréal : Presses de l'Université du Québec.

BENJAMIN, C. (1983)
« Le chômage des jeunes : que peut faire l'école ? Que peut faire l'entreprise ? » *Conseil Éducation*, vol. 7, no 8.

BONIN, B. et MORAN P. (1981)
« L'environnement et la portée de l'évaluation », dans Hicks M. (éd) *L'évaluation dans le secteur public : un bilan.* Toronto : Institut d'administration publique du Canada.

BOUCHER, J. (1984)
« Au Québec, les chances d'accéder à un emploi permanent sont aussi bonnes que dans les pays à faible taux de chômage », *Le journal du travail*, octobre.

BROWN, C. (1982)
« Dead-end jobs and Youth Unemployment », dans : Freeman R. (éd) *The Youth Labor Market Problem : Its Nature, Causes and Consequences.* Chicago : The University of Chicago Press.

BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (1984)
Évaluation du programme expérimental de création d'emplois communautaires (PECEC) Octobre 1977 à Mars 1983. Québec : Service de la population et de l'emploi.

CFDT (1981)
Aujourd'hui, no 51, septembre-octobre.

DECTER, M. (1981)
Programs to encourage employment, the Provinces or Municipalities or Agents, Étude technique no 10, préparée à l'intention du Groupe d'étude sur l'évolution du marché du travail dans les années 80. Ottawa : EIC.

DEMERS, M. (1983)
« Chômage chez les jeunes : conséquences psychologiques et sociales », *Relations industrielles*, vol. 38, no 4.

DPA CONSULTING LTD. (1982a)
Programme d'aide au développement économique local – évaluation provisoire. Ottawa : Direction de l'évaluation des programmes.

DPA CONSULTING LTD. (1982b)
Étude préparatoire à l'évaluation du programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE). Ottawa : Direction de l'évaluation des programmes.

DRUCKER, P. (1969)
The Age of Discontinuity. New York : Harper and Row.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1984)
Évaluation finale du programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada (formation en établissement) (Basée sur une enquête de suivi de 24 mois effectuée auprès des stagiaires). Ottawa : Direction de l'évaluation des programmes.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1983a)
Incidence d'Été Canada sur l'emploi ultérieur des participants. Ottawa : Direction générale de l'évaluation des programmes.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1983b)
An evaluation of the private sector internship component of summer Canada 1983. Ottawa : Direction de l'évaluation des programmes.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1983c)
Évaluation du programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada (Enquête de suivi de 24 mois). Ottawa : Direction de l'évaluation des programmes.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1982a)
Programme d'emploi d'été de 1980 pour les jeunes-rapport d'évaluation. Ottawa : Direction de l'évaluation des programmes.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1982b)
Évaluation du programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada (formation en établissement). Ottawa : Direction de l'évaluation des programmes.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1981a)
Compagnie des jeunes travailleurs 1978-1980 – Rapport d'évaluation. Ottawa : Direction de l'évaluation des programmes.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1981b)
Évaluation du programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada. Ottawa : Direction de l'évaluation des programmes.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1979)
Outreach program evaluation preliminary report 1977-1978. Ottawa : Direction de l'évaluation des programmes.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1978a)
Évaluation finale du programme d'emploi d'été des jeunes – 1978. Ottawa : Direction de l'évaluation des programmes.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1978b)
Évaluation du projet jeunesse de la banque de Montréal. Ottawa : Direction de l'évaluation des programmes.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1977)
Évaluation du programme Jeunesse-Canada au travail de 1977. Ottawa : Direction de l'évaluation des programmes.

FILIATRAULT, P., PERREAULT Y., DELL'ANIELLO (1984)
Le programme Outils de gestion : La gestion des entreprises et l'évaluation du programme. Montréal : UQAM (Centre de recherche en gestion).

FORTIN, P. (1984)
« Le chômage des jeunes au Québec : aggravation et concentration (1966-1982) », *Relations industrielles,* vol. 39, no 3.

FREEMAN, R. et WISE D. (1982)
« The Youth Labor Market Problem. Its Nature, Causes and Consequences », dans : Freeman R. et Wise D. (eds) *The Youth Labor Market Problem : its Nature, Causes and Consequences.* Chicago : The University of Chicago Press.

GINGRAS, A., PERREAULT G. et PRONOVOST, L. (1984)
La situation des jeunes à l'aide sociale. Québec : Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (service des politiques et de la recherche en sécurité du revenu).

GOUVERNEMENT DU CANADA (1984)
Document d'étude – Formation. Ottawa.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (1984)
Déclic. Québec.

HARBERGER, A. (1981)
The Social Cost of Labour : Problems of Concepts and Measurement as seen from a Canadian Perspective, Étude technique no 15, préparée à l'intention du Groupe d'étude sur l'évolution du marché du travail dans les années 80. Ottawa : Emploi et Immigration Canada.

HAZLEDINE, T. (1981)
The Costs of Protecting Jobs in 100 Canadian Manufacturing Industries, Étude technique no 15, préparée à l'intention du Groupe d'étude sur l'évolution du marché du travail dans les années 80. Ottawa : Emploi et Immigration Canada.

LE MOUEL, J. (1981)
« Le chômage des jeunes : des « vécus » très différents », *Sociologie du travail,* no 2.

LESSARD, D., BALDWIN, C. et MASON, S. (1981)
A Methodology for Evaluating Financial Incentives to Create Employment, Étude technique no 20, préparée à l'intention du Groupe d'étude sur l'évolution du marché du travail dans les années 80. Ottawa : Emploi et Immigration Canada.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (1984)
Plan d'évaluation des interventions du secteur éducation (Niveau secondaire) dans le cadre du programme d'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Québec : Direction générale du développement pédagogique.

MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE (1983)
Evaluation du fonctionnement du programme UNI-PME. Québec : Direction des politiques industrielles.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU (1985)
Étude d'évaluation sur les mesures de relance (Stages en milieu de travail, rattrapage scolaire, travaux communautaires). Québec : Direction de l'évaluation des programmes.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU (1983)
Évaluation du programme de services externes de main-d'oeuvre du 1er avril 1981 au 30 septembre 1982. Québec : Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (Service des études prévisionnelles).

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU (1982a)
Évaluation sommaire et partielle du programme Chantier-Québec. Québec : Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (Service des études prévisionnelles).

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU (1982b)
Évaluation de programmes PIJE, PAT et PRET. Québec : Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (Service des études prévisionnelles).

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU (1982c)
Évaluation sommaire et partielle du programme Bon d'emploi. Québec : Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (Service des études prévisionnelles).

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE (1981)
Évaluation du programme « Subvention aux employeurs » du Service de placement étudiant du Québec (SPEQ). Québec : Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail.

NOREAU, P. (1983)
L'entreprise est-elle prête à investir dans les jeunes ?, colloque du CPQ tenu le 3 juin sur le thème : le chômage des jeunes : que peut faire l'entreprise ?

OFFICE DE LA PLANIFICATION ET DU DÉVELOPPEMENT DU QUÉBEC (1978)
Les jeunes Québébcois et le travail. Québec

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE (1983)
Les études et le travail vus par les jeunes. Paris.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (1981)
Les jeunes sans emploi : trois stratégies. Paris.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (1978)
L'alternance travail-étude : le congé formation au niveau de l'entreprise. Paris.

PEAT, MARWICK et Coll. (1981)
Federal Policies to Stimulate Private Sector Employment, Étude technique no 28, préparée à l'intention du Groupe d'étude sur l'évolution du marché du travail dans les années 80. Ottawa : Emploi et Immigration Canada.

ROSOW, J. (1981)
« Évolution des attitudes envers les styles de travail et de vie » dans : Travail Canada (éd) *La qualité de vie au travail. S'adapter à un monde en pleine évolution.* Ottawa : Approvisionnements et Services Canada.

SCHUMACHER, E. (1978)
Small is Beautiful. Paris : Le Seuil.

SECRÉTARIAT À LA JEUNESSE (1984)
Le programme « Jeunes volontaires » : une amorce de changement social. Rapport au Premier ministre du Québec.

SOCIAL POLICY RESEARCH ASSOCIATES (1984)
An Evaluation of the Employment disadvantaged. Ottawa : Direction de l'évaluation des programmes.

STATISTIQUE CANADA (1981)
Les diplômés du postsecondaire sur le marché du travail, catalogue no 81-572F. Ottawa : Approvisionnements et Services Canada.

ST-PIERRE, C. (1982)
« Les jeunes et le travail : remise en question ou fuite en avant ? » *Revue d'action communautaire,* no 8, pp. 158-164.

TOFFLER, A. (1980)
La 3ème vague. Paris : Denoël.

VAN BENNEKUM, H. et RICHARD, J.P. (1984)
Insertion professionnelle et sociale des jeunes adultes. Montréal : CECM (Service de l'éducation des adultes).

YANKELOVICH, D. (1979)
« Work, Values and the new Breed », dans Ken C. et Rosow J. (éds) *Work in America, the decade ahead.* New York : Van Nostrand Reinhold.

LES JEUNES ET LE MARCHE DU TRAVAIL

En période de crise économique au Québec, les jeunes ont été confrontés à de grandes difficultés quant à l'accès au marché du travail.